دولة الإمارات العربية المتحدة
جامعة الوصل

مجلّة جامعة الوصل

متخصصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلّة علمية محكَّمة - نصف سنويَّة

(صدر العدد الأول في 1410 هـ - 1990 م)

العددالخامس والستون
البريد الإلكتروني: research@alwasl.ac.ae
الموقع الإلكتروني: www.alwasl.ac.ae

65

جمادى الأولى
ديسمبر
1444 هـ / 2022 م

بسم الله الرحمن الرحيم

مَجَلَّةُ جامعة الوصل

متخصصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكَّمة - نصف سنويَّة

تأسست سنة ١٩٩٠ م

العدد الخامس والستون

جمادى الأولى ١٤٤٤ هـ - ديسمبر ٢٠٢٢ م

ردمد: ٢٧٩١-٢٩٣٠

المجلة مفهرسة في دليل أولريخ الدولي للدوريات تحت رقم ١٥٧٠١٦

البريد الإلكتروني: awuj@alwasl.ac.ae, research@alwasl.ac.ae

جامعة الوصل في سطور

«جامعة الوصل» مؤسسة جامعية من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الدولة، وقد تحوّلت بموجب قرار وزاري رقم (١٠٧) لعام ٢٠١٩، من «كلية الدراسات الإسلامية والعربية» - الاسم السابق - إلى: جامعة الوصل.

وقد مرت الجامعة بمرحلتين أساسيتين:

المرحلة الأولى:

نشأت النواة الأساسية للجامعة سنة ١٩٨٦-١٩٨٧م بمسمى «كلية الدراسات الإسلامية والعربية»، عند تأسيسها من السيد جمعة الماجد وتعهدها بالإشراف والرعاية مع فئة مخلصة من أبناء هذا البلد آمنت بفضل العلم وشرف التعليم.

- رعت حكومة دبي هذه الخطوة المباركة وجسّدها قرار مجلس الأمناء الصادر في عام ١٤٠٧هـ الموافق العام الجامعي ١٩٨٦ / ١٩٨٧م.
- وبتاريخ ٢ / ٤ / ١٤١٤هـ الموافق ١٨ / ٩ / ١٩٩٣م أصدر معالي سموّ الشيخ نهيان بن مبارك آل نهيان وزير التعليم العالي والبحث العلمي في دولة الإمارات القرار رقم (٥٣) لسنة ١٩٩٣م بالترخيص لها بالعمل في مجال التعليم العالي.

١- برامج البكالوريوس:

- صدر القرار رقم (٧٧) لسنة ١٩٩٤م في شأن معادلة درجة البكالوريوس في الدراسات الإسلامية والعربية بالدرجة الجامعية الأولى في الدراسات الإسلامية.
- ثم صدر القرار رقم (٥٥) لسنة ١٩٩٧م في شأن معادلة درجة البكالوريوس في اللغة العربية الممنوحة بالدرجة الجامعية الأولى في هذا التخصص.
- أُعتمد برنامج بكالوريوس علوم المكتبات والمعلومات عام ٢٠٢٠.
- احتفلت بتخريج الرعيل الأول من طلابها في ٢٣ شعبان ١٤١٢هـ الموافق ٢٦ / ١٢ / ١٩٩٢م تحت رعاية صاحب السمو الشيخ مكتوم بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي رحمه الله.
- واحتفلت بتخريج الدفعة الثانية من طلابها والأولى من طالباتها في ٢٩ / ١٠ / ١٤١٣هـ الموافق ٢١ / ٤ / ١٩٩٣م.
- تخرج منذ تأسيسها في العام الجامعي الأول في ١٤٠٦ / ١٤٠٧ هـ الموافق - ١٩٨٦ / ١٩٨٧م إلى نهاية عام ٢٠٢٠-٢٠٢١ (١٣٠٥٣)؛ منهم (١٠٣٩٥) طالبة و (٢٦٥٨) طالبًا.

برامج الدراسات العليا:

- أنشئ برنامج الدراسات العليا بها في العام الجامعي ١٩٩٥ / ١٩٩٦م يخوّل للملتحقين به الحصول على درجة الماجستير في الشريعة الإسلامية واللغة العربية وآدابها، وشرع في برنامج الدكتوراه بدءًا من العام ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥م.
- اعتمدت بدءاً من العام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ برنامج الدكتوراه في اللغة العربية وآدابها في شعبتي الأدب والنقد واللغة والنحو.
- وفي ٢٤ / ٢ / ٢٠١٧، يعلن مركز محمد بن راشد العالمي لاستشارات الوقف والهبة، عن منحها علامة دبي للوقف.

أعيد اعتماد برامج الماجستير والدكتوراه؛ فصارت الجامعة تمنح:

- درجة الماجستير في الدراسات الأدبية والنقدية.
- درجة الماجستير في الدراسات اللغوية.
- درجة الماجستير في الفقه وأصوله.
- درجة الدكتوراه في الفلسفة في الفقه وأصوله.
- درجة الدكتوراه في الفلسفة في الدراسات الأدبية والنقدية.
- درجة الدكتوراه في الفلسفة في الدراسات اللسانية.
- بلغ المجموع الكلي للخريجين والخريجات في الدراسات العليا إلي تاريخ صدور العدد، (٣١٩) طالبًا؛ منهم (٢٢٠) خريجا بشهادة الماجستير و (٩٩) خريجا بشهادة الدكتوراه.

المرحلة الثانية: تطورت من (كلية الدراسات الإسلامية والعربية) بقرار وزاري رقم ١٠٧ لعام ٢٠١٩، إلى (جامعة الوصل)، لتحمل عدة مُسْتجدات في:

الرؤية:

تطمح جامعة الوصل إلى أن تكون لبرامجها وقدراتها البحثية الصدارة إقليميًّا ودوليًّا.

الرسالة:

تقديم برامج غير ربحية ذات جودة عالية في البكالوريوس والدراسات العليا؛ لتأهيل كوادر متخصصة لسوق العمل المحلي والإقليمي، وتعزيز القدرات البحثية وتطوير التفكير الإبداعي، وتنمية الشراكة المجتمعية في بيئة جامعية تتسم بالأصالة والحداثة والابتكار.

مجلس الأمناء:

يقوم مجلس الأمناء بالإشراف على الشؤون العامة للجامعة وتوجيهها لتحقيق أهدافها، ويضم المجلس إضافة إلى رئيسه (مؤسس الجامعة) عدداً من الشخصيات المتميزة التي تجمع بين العلم والمعرفة والرأي والخبرة، ممن يمثلون الفعاليات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

كليات الجامعة: تشمل الجامعة الآتية:

- كلية الدراسات الإسلامية.
- كلية الآداب.
- كلية الإدارة.

نظام الدراسة:

- مدة الدراسة للحصول على درجة الإجازة (البكالوريوس) أربع سنوات لحاملي الشهادة الثانوية الشرعية أو الثانوية العامة بفرعيها: العلمي والأدبي أو ما يعادلهما.
- تقوم الدراسة في الجامعة على أساس النظام الفصلي وقد طُبق منذ العام الجامعي ٢٠٠١ / ٢٠٠٢.
- يلتزم الطالب بالحضور ومتابعة الدروس والبحوث المقرّرة.
- نظام الدراسة في الدراسات العليا: مدة برنامج الماجستير سنتان والدكتوراه ثلاث سنوات، مع سنة تمهيدية متضمنة في كليهما.

البحث العلمي والخدمة المجتمعية: يهتم البحث العلمي بعدد من المحاور منها:

١- المؤتمرات: تقيم الجامعة عددًا من المؤتمرات العلمية المحكمة سنويًّا منها:

- ندوة علمية دولية في الحديث الشريف كل سنتين، وقد كانت ندوتها العاشرة في ٢٠٢١.
- مؤتمر اللغة العربية الدولي، ويقام كل سنتين. وعقد المؤتمر الثاني في ٢٠٢٢.
- مؤتمر الدراسات الإسلامية الدولي، ويقام كل سنتين. وعقد المؤتمر الأول في ٢٠٢٢.
- المؤتمر الدولي للدراسات العليا والبحث العلمي، ويقام كل سنتين. وعقد المؤتمر الثاني في ٢٠٢١م.
- المؤتمر الدولي للسانيات، يعقد كل عامين، عقد المؤتمر الأول ٢٠٢١.
- المؤتمر الدولي للسرديات، يعقد كل عامين، عقد المؤتمر الأول في٢٠٢٢.

٢- المجلات المحكمة: تصدر جامعة الوصل ثلاث مجلات علمية محكمة، وهي:

- مجلة جامعة الوصل، تصدر مرتين كل عام.
- مجلة فكر ومعرفة، تصدر عن كلية الآداب مرة في العام.
- مجلة المؤئل، تصدر عن كلية الدراسات الإسلامية، مرة في العام.

٣- الكتاب العلمي: تصدر الجامعة الكتاب العلمي، وله فرعان:

- الأول: الكتاب العلمي (مرجع دراسي)، وصدر منه ٣١ كتابًا.
- الثاني: الكتاب العلمي (غير المخصص لأغراض دراسية).

٤- مشروع طباعة الرسائل الجامعية، تسهر الجامعة على طباعة الرسائل العلمية الجامعية المتميزة وتوزيعها مجّانًا.

٥- المكتبة الإلكترونية، مفتوحة الوصول (open access) على موقع الجامعة.

قسيمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي / اشتراكنا في مجلّة جامعة الوصل لمدّة (..................)
سنة، ابتداء من:..

– الاســـم الكامـــل:..

– العنوان:..

– الهاتف:..

– البريد الإلكتروني:..

– قيمة الاشتراك:..

رسوم الاشتراك

مصدر الاشتراك	نوع الاشتراك		قيمة الاشتراك		
	الفترة	الكمية	المؤسسات	الأفراد	الطلبة
داخل دولة الإمارات العربية المتحدة	سنة واحدة	٢	١٠٠ درهم إماراتي	٨٠ درهم إماراتي	٥٠ درهم إماراتي
	سنتان	٤	٢٠٠ درهم إماراتي	١٥٠ درهم إماراتي	١٠٠ درهم إماراتي
خارج دولة الإمارات العربية المتحدة	سنة واحدة	٢	٥٠ دولار أمريكي	٤٠ دولار أمريكي	٣٠ دولار أمريكي
	سنتان	٤	١٠٠ دولار أمريكي	٨٠ دولار أمريكي	٦٠ دولار أمريكي

طريقة الدفع:

– داخل دولة الإمارات العربية المتحدة: نقدًا (مكتب المجلّة بالحرم الجامعي)، أو حوالة مصرفية.

– خارج دولة الإمارات العربية المتحدة: تحويل مصرفي.

– البيانات: جامعة الوصل.

بنك دبي الإسلامي – دبي

رقم الآيبان: AE030240001520816487801

يُرسل وصل الإيداع على العنوان العادي: (رئيس تحرير مجلة جامعة الوصل
ص.ب. ٣٤٤١٤ دبي – دولة الإمارات العربية المتحدة. هاتف: ٠٠٩٧١٤٤١٢٨٧١٧)
أو العنوان الإلكتروني: research@alwasl.ac.ae, awuj@alwasl.ac.ae

قواعد النشر

أولًا:

تنشر المجلّة البحوث العلمية باللغات العربية، والإنجليزية والفرنسية؛ تحريرًا أو ترجمةً، على أن تكون بحوثاً أصيلة مبتكرة تتصف بالموضوعية والشمول والعمق، ولا تتعارض مع القيم الإسلامية، وذلك بعد عرضها على محكمين من خارج هيئة التحرير بحسب الأصول العلمية المتبعة.

ثانيًا:

١. يراعى في البحث أن يتميز بالأصالة وأن يضيف إضافة جديدة للعلم والمعرفة، وأن يكون مستوفياً للجوانب العلمية بما في ذلك عرض الأسس النظرية والأهداف الخاصة من إجراء البحث والإجراءات المستخدمة في استخلاص النتائج وعرض النتائج والمناقشة.

٢. تخضع جميع البحوث المقدمة للنشر في المجلة للشروط الآتية:

٣. ألا يكون البحث قد نشر من قبل أو قدم للنشر إلى جهة أخرى، وألا يكون مستلاً من بحث أو من رسالة أكاديمية نال بها الباحث درجة علمية، وعلى الباحث أن يقدم تعهداً خطياً بذلك عند إرساله إلى المجلة.

٤. تقبل البحوث التي تكون جزءا من رسالة جامعية لم تناقش بعد.

٥. لا يجوز للباحث أن ينشر بحثه بعد قبوله في المجلة في مكان آخر إلا بإذن خطي من رئيس التحرير، وإلا تكفل الباحث بسداد التكلفة المالية لتحكيم بحثه خلال الدورة التحكيمية.

٦. يراعى ضبط الآيات القرآنية وكتابتها بالرسم العثماني، وتخريج الأحاديث النبوية الشريفة، إن استشهد بها في البحوث.

٧. يُكتب البحث بمسافات (مفردة)، على ألا يقل عدد صفحاتها عن (٢٠) صفحة بواقع (٥٠٠٠) خمسة آلاف كلمة، ولا يزيد عن (٣٠) صفحة في (٧٥٠٠) سبعة آلاف وخمسمائة كلمة، وحجم الخط (١٦) نوع (Simplified Arabic)، وإذا زاد البحث عن (٣٠) صفحة، فعلى الباحث دفع تكاليف الطباعة للصفحات الزائدة؛ وهي (٥) دولارات عن كل صفحة.

٨. ترسل من البحث نسخة إلكترونية، وفق برنامج "Word ٢٠١٠" وتكتب أسماء الباحثين

باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوينهم ووظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، بحسب كشف البيانات المرفق؛ وذلك (بغرض التوثيق الدولي).

٩. يُرفق مع البحث ملخص باللغة العربية (في حدود ١٢٠ كلمة) وآخر باللغة الإنجليزية (في حدود ١٥٠ كلمة)، ويتضمن على الأقل أهداف البحث وإشكاليته، ومنهجهُ وأهم نتائجه، وإسهامات البحث، وخمسة كلمات مفتاحية.

١٠. يُرفق بالبحث الترجمة الكاملة لقائمة المصادر والمراجع باللغة الإنجليزية؛ وذلك بغرض التوثيق الدولي.

١١. ترقم الجداول والأشكال والصور التوضيحية وغيرها على التوالي بحسب ورودها في متن البحث، وتزود بعنوانات يشار إلى كل منها بالتسلسل نفسه، وتقدم بأوراق منفصلة.

١٢. يتبع المنهجية العلمية في توثيق البحوث على النحو الآتي:

- يشار إلى المصادر والمراجع في متن البحث بأرقام متسلسلة آليًّا توضع بين قوسين إلى الأعلى (هكذا:(١) (٢)) وتبين بالتفصيل في أسفل الصفحة وفق تسلسلها في المتن.
- تذكر ببوغرافيا(معلومات الكتاب) في أول ورد لها في البحث على النحو الآتي: اسم المؤلف، عنوان الكتاب، اسم المحقق (إن وجد) أو المترجم، دار النشر، بلد دار النشر، رقم الطبعة يشار إليها بـ (ط) إن وجدت، التاريخ إن وجد وإلا يشار إليه بـ (د.ت). أما بحوث الدوريات فتكون المعلومات على النحو الآتي: (اسم المؤلف، عنوان البحث، اسم المجلة، جهة الإصدار، بلد الإصدار، رقم العدد، التاريخ، مكان البحث في المجلة ممثلاً بالصفحات (من...إلى...).
- إذا تكررت بعد أول إيراد له يُكْتفَى باسم المؤلف وعنوان المصدر، فإن تكرر مباشرة في الصفحة نفسها يكتب: (المرجع نفسه)، فإن تكرر مباشرة في الصفحة اللاحقة يكتب: (المرجع السابق).
- يشار إلى الشروح والملحوظات في متن البحث بنجمة (هكذا:×) أو أكثر.
- تثبت المصادر والمراجع في قائمة آخر البحث مرتبة ترتيباً هجائياً بحسب اسم المؤلف يليه الكتاب والمعلومات الأخرى.

١٣. يلتزم الباحث بإجراء التعديلات التي يطلبها المحكمون على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه، وموافاة المجلة بنسخة معدلة من البحث، وتقرير عن التعديلات التي قام بها.

١٤. يحرص الباحث على تدقيق بحثه لغويًّا، ولا تقبل المجلة بحوثًا غير مدققة لغويًّا.

ثالثاً: الشروط الإضافية على البحوث المترجمة:

١. أن ترفق مع الترجمة المادة المترجمة بلغتها الاصلية.

٢. يرفق مع الترجمة ملخصان أحدهما بالعربية والآخر بالإنجليزية أو الفرنسية، على ألا يتجاوز كل ملخص (١٢٠) كلمة، مع الكلمات المفتاحية.

٣. تكون المادة المترجمة محكمة، أو منشورة في إحدى المجلات المحكمة، أو قد تكون جزءًا من كتاب محكم.

٤. لا يتجاوز عدد صفحاتها / ٢٠ صفحة / من الحجم العادي (A٤) (٦٠٠٠ كلمة) ولا يقل عن / ٧ صفحات / .

٥. المحافظة على النص الأصيل وتفادي الاختزال ما لم يُشَرْ إلى ذلك وبهدف تحسين الترجمة.

٦. أن تكون الجمل مترابطة ومتماسكة وتخدم المعنى المقصود في المادة الاصلية.

٧. يذكر في أول إحالة في الترجمة اسم المؤلف الأصلي مع نبذة عن إسهاماته.

٨. تشتمل الترجمة على مقدمة في سطور تبين الأهمية العلمية للمادة المترجمة، وأهم النتائج المتوقعة

رابعاً:

١. ما ينشر في المجلة من آراء يعبر عن فكر أصحابها، ولا يمثل رأي المجلة بالضرورة.

٢. البحوث المرسلة إلى المجلة لا تعاد إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.

٣. يخضع نشر البحوث وترتيبها لاعتبارات فنية، بحسب خطة النشر.

٤. يحق للمجلة – عند الضرورة – إجراء بعض التعديلات الشكلية على البحوث المقبولة للنشر دون المساس بمضمونها.

٥. يحق للمجلة نشر البحوث المقبولة إلكترونيا، والمشاركة بها في قواعد البيانات والمواقع الإلكترونية.

٦. يزود الباحث بعد نشر بحثه بنسخة إلكترونية (PDF) من العدد الذي نشر فيه بحثه، ومستلة (PDF) لبحثه.

خامسًا: رسوم النشر:

- إسهامًا من مجلة جامعة الوصل في إثراء الحركة البحثية في دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل خاص، وكل الأقطار العربية والإسلامية بشكل عام، فإن المجلة لا تحمل الباحثين أية رسوم، إلا ما سبق الإشارة إليه في بند (٧) ثانياً.
- ترسل البحوث وجميع المراسلات المتعلقة بالمجلة إلى:

رئيس تحرير مجلة جامعة الوصل

ص.ب. ٣٤٤١٤ دبـــي – دولة الإمارات العربية المتحدة

هاتف:٠٠٩٧١٤٤١٢٨٧١٧ – فاكس ٠٠٩٧١٤٣٩٦٤٣٨٨

أو البريد الألكتروني: research@alwasl.ac.ae, awuj@alwasl.ac.ae

المحتويـــــــــــات

دور المعرفة في دعم نظم معلومات الموارد البشرية – دراسة استطلاعية في الكلية التقنية الشمالية بالعراق

Role of Knowledge in Supporting Human Resource Information Systems: An Exploratory Study at the Northern Technical College, Iraq

المدرس المساعد / بسام محمد ياسين الحديثي
جامعة الموصل – العراق

Bassam Mohammed Yaseen
University of Mosul – Iraq

https://doi.org/10.47798/awuj.2022.i65.05

تاريخ تسلم البحث 2021/10/10 - وصدر خطاب القبول 2022/03/22

ملخص البحث

تناولت الدراسة الحالية مفهومين مهمين في أدبيات الإدارة المعاصرة هما المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية؛ إذ عُدت من المفاهيم التي أثرت في عمل المنظمات باتجاه تحقيق أهدافها لأن المعرفة يمكن وصفها كحالة مستمرة فضلا عن كونها موردا مهما؛ فيمكن استخدام العمليات الخاصة بالمعرفة: كاكتساب المعرفة ونشرها وتخزينها وتطبيقها عبر الدعم الذي توفره لنظم وتقنيات المعلومات والاتصالات.

ومن التقنيات المهمة التي لازمت المعرفة نظم المعلومات عموما ونظم معلومات الموارد البشرية بشكل خاص؛ إذ تعد هذه النظم أداة رئيسة تغذي المنظمة والمستفيدين بمعلومات عن المورد البشري كمعلومات عن التخطيط للمورد البشري وتوظيفه في المنظمة والمحافظة عليه فلذلك تبلورت فكرة الدراسة الحالية للربط بين هذين المفهومين من خلال تأطير نظري وجانب آخر ميداني اختبرت فيه علاقة الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين: التفسيري (أنواع المعرفة) والمستجيب (موارد نظم معلومات الموارد البشرية). وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والمتمثل باستمارة الاستبيان التي وزعت على عدد من الأفراد المقام عليهم البحث في مجتمع الدراسة المتمثل بالكلية التقنية في الموصل، ومن خلال تحليل نتائج إجابات المبحوثين وتشخيصها توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات؛ وكانت

Abstract

The study deals with two important concepts in contemporary management literature: knowledge and human resources information systems. These concepts affect the work of organizations and achieving their objectives since knowledge can be described as a consonant state as well as an important resource: Knowledge-related processes such as knowledge acquisition, dissemination, storage and application can be used through the support they provide to information and communication systems and technologies.

Some of the important techniques that are used in this area are information systems especially the information systems of human resources, where these systems are considered the main tool that feeds the organization and the beneficiaries with the information of human resources such as the planning, employment and maintenance of human resources in the organization. Thus, the idea of the present study is to concentrate on connecting these two concepts through a theoretical framework and a field study in which the relation and effect between these two variables are tested. The study main tool for data collection is a questionnaire that was distributed over a number of participants at the College of Technology in Mosul. Through the analysis of the respondents' answers, the study has reached a set of conclusions; the most im-

أهمها: أن هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أنواع المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية: (المادية، والبرمجية، والبشرية، والبيانات المعلومات)، واستنادا لذلك تمت صياغة عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، نظم معلومات الموارد البشرية.

portant one is that there is a relation and effect relation between knowledge and information systems of human resources and according to this a set of suggestions has been provided.

Keywords: knowledge, Human Resource information system (HRIS).

المقدمة

تُعد المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الفكر الإداري المعاصر؛ إذ شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من قبل المنظمات عموما ومنظمات الأعمال بشكل خاص؛ لتُبْنَى مفهوم المعرفة بسبب الارتقاء بالأنشطة الخاصة بالمنظمة من جانب، وتحسين أداء واستثمار موارد المنظمة من جانب آخر. ويعمل ضمن هذا الإطار الواسع للمعرفة أنظمة وتقنيات وممارسات وأنشطة بصيغة متكاملة ومتناسقة، ومن بين هذه الأنظمة نجد نظم المعلومات التي أثارت اهتمام المنظمات المعاصرة باتجاه اتخاذ القرارات. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية من الأنظمة المهمة التي تهتم بجمع بيانات عن الموارد البشرية في المنظمة ومن مصادر متنوعة بهدف معالجتها والحصول على معلومات تتسم بخصائص نوعية؛ كالدقة والشمول والموثوقية وانسجامها مع القرارات الخاصة بالمورد البشري.

المبحث الاول: الدراسات السابقة

أولا: دراسة (الخثلان، ٢٠١٩):

توظيف مدخل إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة لتطوير إدارة الموارد البشرية، بجامعة الامير سطام بن عبد العزيز من خلال عينة البحث والتي بلغت ٣٥ فردا من مجتمع البحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات لتوفير الدعم الكامل لإدارة الموارد البشرية لما لها من مساهمة فاعلة في تطوير أفرادها بما يتناسب مع إدارة المعرفة.

ثانيا: دراسة (البدوي وآخرون، ٢٠٢١):

دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس ومعرفة دور المتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) في تنمية الموارد البشرية، من خلال عينة شملت ٨٣ فردًا من الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة استنتاجات من أبرزها، أن هناك دور جيد لإدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية، كما أوصت الدراسة بضرورة التوسع في البحث في مجالات إدارة المعرفة بكافة عملياتها وأبعادها وتوفير برامج متكاملة لإدارة المعرفة وعمليات تنمية الموارد البشرية.

وتختلف دراسة الباحث عن الدراسات السابقة في كونها ركزت على دور المعرفة بنوعيها: (الصريحة والضمنية) في دعم نظام إدارة الموارد البشرية والمتمثلة بـ (الموارد المادية، الموارد البرمجية، الموارد البشرية وموارد البيانات والمعلومات).

المبحث الثاني: إشكالية البحث

تكمن المشكلة البحثية من خلال الزيارات الميدانية للباحث إلى الكلية التقنية؛ أن هناك قصورًا ونوعًا من الارتباك في عمل إدارات الكلية وخاصة إدارة الأفراد بسبب افتقارها إلى المعلومات ذات العلاقة بالمورد البشري؛ إذ إن افتقار الكلية إلى نظام معلومات للمورد البشري كان السبب الأساسي في هذه المشكلة بالرغم من توافر موظفين وأعضاء هيئة تدريس ممن يمتلكون المعرفة والمهارة، وأن أدائهم في الكلية يقترن باستخدام العديد من التقنيات الحديثة؛ كاستخدام الحاسوب

والإنترنت وتقنيات أخرى للمعلومات والاتصالات فضلا عن دورهم في العملية التعليمية والتربوية. وعليه تتمثل المشكلة البحثية من خلال إثارة الأسئلة الآتية:

- هل هناك معرفة لدى عينة الدراسة حول مفهوم المعرفة؟
- هل هناك معرفة لدى عينة الدراسة حول مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية؟
- هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية؟
- هل تتمكن المنظمة مجال الدراسة الحصول على المعرفة الضمنية من عقول الأفراد؟
- هل تهتم المنظمة مجال الدراسة بالمعرفة الصريحة وتحتفظ بها لكي تستخدمها في موارد نظام معلومات الموارد البشرية؟

أهمية البحث:

إن اهتمام المنظمات المعاصرة في الوقت الحالي بالمعرفة غاية في الأهمية بسبب التحول والتغيير المتسارع في منظمات الأعمال إلى أشكال جديدة؛ كمنظمات التعلم والمنظمات الذكية والرقمية، وكذلك بسبب المعلوماتية والمتغيرات المتسارعة في تقنيات المعلومات والاتصالات التي تستند على مفاهيم المعرفة، ومن جانب آخر تكمن أهمية البحث الحالي في المنظمات عموما والمنظمة مجال البحث خصوصا، إذ إن المنظمة التي تعتمد في إدارتها وفلسفتها على المعرفة يمكنها اعتماد تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كُفء وفعال، ومن ثم الحصول على المعلومات الضرورية عن المورد البشري.

أهداف البحث:

في ضوء المشكلة البحثية وأهمية البحث يمكن صياغة عدد من الأهداف البحثية كما يأتي:

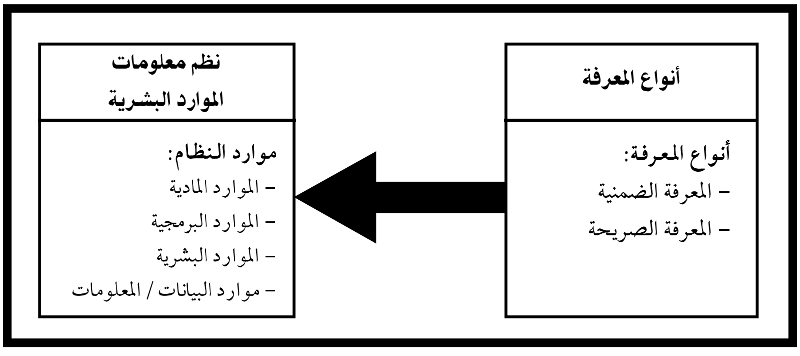
١- محاولة التعريف بمفاهيم المعرفة وأهميتها ونظم معلومات الموارد البشرية ضمن إطار نظري للبحث.

٢- اختبار العلاقة والتأثير بين المعرفة ونظام معلومات الموارد البشرية، والتوصل إلى نتائج البحث من خلال اختيار فرضيات للبحث.

٣- التوصل إلى استنتاجات نهائية في ضوء نتائج البحث الميدانية، ومن ثم تقديم مقترحات للبحث.

أنموذج البحث:

بهدف صياغة فرضيات البحث وفي ضوء الأهداف البحثية والمشكلة التي سيتم دراستها لابد من وضع مخطط فرضي للبحث؛ لاختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث الأول؛ وهو المتغير التفسيري (المعرفة)، والثاني المتغير المستجيب (موارد نظم معلومات الموارد البشرية)، وكما يوضحه الشكل (١).



شكل (١) انموذج الدراسة الفرضي

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بمتغيراتها المادية، البرمجية، البشرية، البيانات، المعلومات).

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد تأثير ذي دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بمتغيرتها: (المادية، البرمجية، البشرية، البيانات المعلومات).

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري للبحث، وفي وصف مجتمع وعينة البحث، فضلا عن تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية بالاعتماد على أداة رئيسية؛ هي الاستبانة لغرض جمع البيانات من أفراد عينة البحث والمتكونة من ثلاث أجزاء رئيسية: اشتمل الجزء الأول على معلومات عامة عن أفراد عينة البحث والمنظمة مجال البحث، فيما تضمن الجزء الثاني تساؤلات عن المعرفة، والجزء الثالث تساؤلات عن موارد نظم معلومات الموارد البشرية.

الحدود الزمانية والمكانية:

تمثلت الحدود الزمانية للبحث بالفترة من (١ / ٥ / ٢٠٢١) - (١٠ / ٩ / ٢٠٢١)، أما الحدود المكانية فتمثلت في الكلية التقنية الشمالية في العراق.

اختبار صدق الاستبانة وثباتها:

أخضعت الاستبانة إلى عدد من الاختبارات؛ كان أولها اختبار الصدق الظاهري؛ من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في إدارة الأعمال؛ إذ اتفق الأغلبية على فقرات الاستبانة بعد أجراء التعديلات عليها. كما تم إجراء اختبار الثبات الذي يؤشر قدرة المقياس على إظهار نفس النتائج عند إعادة تطبيقها في فترات زمنية متتالية، وقد تم استخدام مقياس (رومباخ الفا) وبالاستعانة بالحزم البرمجية (spss) بلغت قيمة معامل الفا٨٨٪ لقياس أنواع المعرفة فيما بلغ ٨٣٪ لمقياس موارد نظم المعلومات.

مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث عدد من الأفراد العاملين في الكلية التقنية من التخصصات العلمية والفنية والإدارية، فيما تضمنت عينة البحث (٨٢) فردًا يعملون في اقسام الكلية المختلفة وعمادتها من التخصصات أعلاه، فقد قام الباحث بتوزيع (٩٠) استمارة على الأفراد المبحوثين، وتم استرجاع (٨٢) استمارة اي بنسبة استجابة ٩١٪، ويوضح الجدول أدناه سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة؛ من حيث الجنس والعمر والمستوى العلمي ومدة الخدمة.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر أنثى المجموع	٤١ ٤١ ٨٢	٥٠٪ ٥٠٪ ١٠٠٪
العمر	٢٥-٣٥ سنة ٣٦- ٤٥ سنة ٤٦ فاكثر المجموع	٢٢ ٤٥ ١٥ ٨٢	٢٦،٨٪ ٥٤،٨٪ ١٨،٣٠٪ ١٠٠٪

المستوى العلمي	إعدادية فما دون بكالوريوس دبلوم ماجستير دكتوراه المجموع	١٥ ٣٢ ٥ ٢٥ ٥ ٨٢	٪١٨،٣٠ ٪٣٩ ٪٦ ٪٣٠،٥ ٪٦ ٪١٠٠
مدة الخدمة	(١-١٠) سنة (١١-٢٥) سنة (٢٦- فأكثر) المجموع	٢٥ ٣٧ ٢٠ ٨٢	٪٣٠،٤٨ ٪٤٥،١٢ ٪٢٤،٣ ٪١٠٠

ثالثا: الإطار النظري للبحث:

مفهوم المعرفة:

تطرق العديد من الباحثين إلى موضوع المعرفة كل حسب وجهة نظره ومن الزاوية التي ينطلق منها، ولتحديد مفهوم المعرفة نعرض بعض هذه الآراء منها:

يعرفها (Nonaka&Takeuchik، ١٩٩٨): بأنها عبارة عن تفاعل بين المعرفة الضمنية وما تتضمنه من خبرات وأفكار ومهارات يكتسبها الفرد وبين المعرفة الظاهرة الناتجة عن التفاعل مع البيئة الخارجية (المؤمني، ٢٠٠٥، ١٥).

أما (Brian&Kurt، ١٩٩٩): فيرى أن المعرفة قدرات تقنية تتمكن المنظمة من توظيفها لتحقيق أهدافها (Brian&Kurt، ١٩٩٩، ٣).

وتناول (Saffady، ٢٠٠٠): مفهوم المعرفة على أنها تفسير معلومات وتصورات ذهنية من الأفراد، وأكد على العلاقة المتبادلة بين المعلومات والمعرفة والفعل فالمعرفة هي معلومات مفهومة قادرة على دعم الفعل فيما يكون الفعل والعمل تطبيقا له، في حين وصف مصطلح المعرفة على أنه: مرادف لمصطلح

المعلومات، ويؤكد على أن المعلومات لا تتحول إلى معرفة إلا إذا استخدمها الإنسان في عمل ما، وفي المواصفات الدولية ورد أن المعلومات هي رسالة التي تستعمل لتمثيل حقيقة أو مفهوم ضمن عملية الاتصال من أجل زيادة المعرفة (Saffady، ٢٠٠٠، ٤).

ويرى (Wick، ٢٠٠٠) في تصوره للمعرفة؛ أنها بنية اجتماعية تعمل المنظمة على توظيف عناصرها لتحقيق أهدافها (Wick، ٢٠٠٠، ٥٢٥).

وتناول آخرون مفهوم المعرفة من منظور ثنائي فلقد أشار (Herschel، ٢٠٠٠) إلى المعرفة الظاهرة بوصفها المعرفة التي يمكن التعبير عنها رسميا باستعمال نظام الرموز، ولهذا يمكن إيصالها ونشرها بسهولة ونجدها بصيغة مواصفات منتوج وبراءات الاختراع ومخططات، أما المعرفة الضمنية فهي غير مرموزة وصعبة الانتشار ويصعب لفظها؛ لان التعبير عنها يكون عبر مهارات معتمدة على العمل ويتم تعلمها من خلاله (Herschel،٢٠٠٠،٤١-٤٢).

أما (Daft، ٢٠٠١) فقد ميز بين المعرفة الظاهرة والمعرفة الضمنية وأعطى لكل منهما مفهوما مختلفا؛ فعرف المعرفة الظاهرة على أنها المعرفة الرسمية والمنظمة التي تم ترميزها وكتابتها ونقلها للأخرين بواسطة الوثائق والإرشادات العامة، وتشير إلى ما له صلة بالمعرفة حول موضوع معين (knowing about).

أما المعرفة الضمنية فعرفها على أنها المعرفة التي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحدس والحكم الشخصي، وعادة ما يصعب وصفها في رموز وكلمات وتشير إلى ماله صلة بمعرفة - كيف (Know – how) (Daft، ٢٠٠١، ٢٥٩). وسنعتمد في بحثنا هذا على التصنيف الذي جاء به (Daft ٢٠٠١) الذي صنف المعرفة الى نوعين: ضمنية وصريحة (Daft، ٢٠٠١، ٢٦٠).

أهمية المعرفة:

أما (الحافظ، ٢٠٠٦، ٤٧) فقد لخص أهمية المعرفة بالآتي:

أ- تحسين العمليات.

ب-تكوين الوضوح حول كل من مجالات عمل الشركة والمشكلات وعمليات الشركة.

ج- تسهيل الإبداع والتوجه نحو الزبون.

د- تسهيل عمليات التخطيط والتنبؤ.

ه- العمق والسعي لتبني التحولات الجذرية والغايات الواسعة وتحقيق القفزات.

و- أنها تتمحور حول براعة وتحقيق الجودة الفائقة وإنتاج السلع والخدمات البراقة والحلول غير التقليدية.

٢- نظم معلومات الموارد البشرية:

نستعرض في هذه الفقرة مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية وأهمية وأهم موارد هذا النظام؛ مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية؛ يعرف (Noe، etal، ١٩٩٤) نظام معلومات الموارد البشرية: بأنه تلك البرامجيات والحاسبة بنوعيها (الكبيرة والشخصية)؛ لإدخال البيانات وصيانتها وتحديثها واستخدام معلومات الموارد البشرية؛ بهدف توفيرها للمستفيدين من موظفين وعاملين في مجالات مختلفة وكذلك للمديرين بهدف المساعدة في صنع القرارات الإدارية وتحقيق النزعات القانونية، وتقويم السياسات والممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة (Noe، etal، ١٩٩٤، ٧١٦).

ويشير (مكليود) إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية هو وحدة تنظيمية تضم أفرادا يقومون بتشغيل بيانات الموارد البشرية باستخدام تقنيات الحاسوب أو بدونها، وتحتفظ الموارد البشرية بقاعدة البيانات المرتبطة بالعاملين وتشغيل هذه البيانات لتحقيق احتياجات المستخدمين من المعلومات (مكليود، ١٩٩٨، ٨٣٢).

كما يعرفه (Kcenneth، etal) بأنه عبارة عن إجراءات نظامية لجمع وتخزين وتشكيل واسترجاع ومصادقة احتياجات البيانات من قبل المنظمة عن الموارد البشرية ونشاطات الأفراد وخصائص وحدة التنظيم (العلكاوي، ٢٠٠٦، ٨).

مما سبق ذكره عن مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية يتضح أن النظام يوفر معلومات عن الموارد البشرية في المنظمة؛ إذ أن هذه المعلومات يمكن أن تستخدمها إدارة الموارد البشرية لإنجاز وظائفها المتنوعة فضلا عن اتخاذ القرارات من قبل المديرين التنفيذيين؛ ومنهم مدير إدارة الموارد البشرية. ويمكن أن تحقق هذه النظم عددا من المزايا نذكر منها: (عباس، ٢٠٠٦، ٣٢٣-٣٢٤).

١- تخزين المعلومات واسترجاعها ومعالجتها بالسرعة الممكنة.

٢- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقة.

٣- السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى سرعة عملية صناعة القرارات ودقتها.

٤- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة، ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.

٥- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في

البيئة الداخلية والخارجية؛ وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

تكمن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية فيما تحققه من فوائد عديدة للمنظمة والأفراد العاملين؛ والتي أشار إليها العديد من الباحثين والكتاب ومنهم: ما حدده (Noe، etal) حول استخدام نظام المعلومات المعتمدة على الحاسوب في مجال الموارد البشرية (Noe، etal، ١٩٩٤، ٧١٧) بما يأتي:

١- يمكن الحاسوب المستخدم في النظام صانعي القرارات من متابعة ومراقبة الاتجاهات وكذلك المعلومات اللازمة كافة الإجراء والحسابات وإجراء التحليل وفق السؤال الهام «ماذا إذا»، فضلا عن التنبؤ الاستراتيجي طويل الأمد.

٢- يستطيع النظام الحاسوبي تجميع المعلومات وتصنيفها وتحليلها ومقارنتها وإعطاءها بشكل فوري بحيث يستفيد منها كادر الموارد البشرية أو مدرينه لغرض صنع القرارات.

٣- تمكن المنظمة من خزن المعلومات ومعالجتها الخاصة بالعاملين إلكترونيا، والتخلص من الأولويات والملفات الورقية التي كانت المعلومات تسجل فيها يدويا.

ويتفق عدد من الباحثين حول أهمية نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بالآتي:

١) يمثل عنصرا أساسيا يزود إدارة الموارد البشرية وإدارة المنظمة بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية؛ لأداء عمليات التخطيط والرقابة بتكلفة مناسبة

بالتوقيت المطلوب والسرعة المناسبة والجهد الأقل (بني حمدان، ٢٠٠٢، ١٣).

٢) يسهم نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرارات تتعلق بكيفية توزيع القوى العاملة وتوزيع الأعمال والمهام عليها، وتقويم هذه الأعمال ومدى ما يدفع من رواتب وأجور، وتوافقه مع قدرات الأفراد العاملين وإمكانياتهم (العلكاوي، ٢٠٠٦، ١٠).

٣) يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على تخصيص التكاليف؛ حيث تستطيع المنظمة الحصول على تقارير إحصائية: والتي هي معلومات ذات أهمية في التعرف على تكلفة القوى العاملة ومكانتها من وقت إلى آخر (العلكاوي، ٢٠٠٦، ١١).

موارد نظم معلومات الموارد البشرية:

تشمل موارد نظم معلومات الموارد البشرية عدة موارد أساسية إذ أن أغلب الكتاب والباحثين متفقين على تلك الموارد وأهمها: (O'Brien، ٢٠٠٠، ٢٥).

١) موارد الأجهزة والمعدات.

٢) موارد البرامجيات.

٣) موارد الشبكات.

٤) موارد الأفراد.

٥) موارد البيانات / المعلومات.

وفيما يلي توضيحا سريعا لكل مورد من هذه الموارد:

١) **موارد الأجهزة والمعدات:** وهي الأجهزة والقطع الفنية والإلكترونية والأدوات المادية؛ التي تمثل البنية التحتية الأساسية اللازمة لتشغيل نظم المعلومات (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ٢).

٢) **موارد البرامجيات:** تتضمن البرامجيات أنواع الاحتياجات والتعليمات المطلوبة في معالجة البيانات، ومن ضمنها مجموعات نظم التشغيل والتي توجه المكونات المادية للحاسوب وتسيطر عليها، وهناك نوعان من البرامج: برامجيات النظام، وبرامجيات التطبيقات، وفيما يلي توضيح لتلك الأنواع: (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٣٠)

أ) **برامجيات النظام:** وتشتمل على النظام الرئيسي للبرامجيات؛ حيث إنه يدير العمليات الرئيسية للحاسوب وهذا النوع من البرامج يجهز المستخدم بأنواع متعددة من خدمات إدارة الموارد، وبشكل خاص فإنها تؤمن السيطرة واستخدام الموارد والمكونات المادية والأجهزة الحاسوبية، ومن ضمن ذلك المساحات المتوفرة في القرص والذاكرة ووحدة المعالجة المركزية، وتقسيم الوقت والوحدات الإضافية المساندة الملحقة.

ب) **برامجيات التطبيقات:** وهي مجموعة من البرامج التي تعمل على إنجاز واجبات محددة، أو وظائف الإدارة لأعمال مطلوبة من قبل المستخدم والتي توجه إجراءات وعمليات خاصة واستخدامات محددة للحواسيب (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥ ،٢٣١).

٣) **موارد الشبكات:** يمكن ربط عدة حواسيب شخصية مع بعضها بواسطة شبكة حاسوبية؛ إذ أن هذه الحاسبات تمكن المستخدمين من الاشتراك في مجاميع

البيانات والملفات والبرامجيات وأجهزة خزن البيانات، ويمكن وضع هذه الأجهزة الحاسوبية المترابطة في غرفة واحدة وفي مواقع مختلفة متباعدة؛ فهناك الشبكات المحلية وهناك شبكات على مستوى مدينة أو عدة مدن أو شبكة إقليمية أو دولية، ويطلق عليها الشبكة الواسطة ويمكن أن يتم الربط بين حواسيب دقيقة مايكروية، أو بين هذه الأخيرة مع حواسيب صغيرة أو متوسطة بشرط أن تتوفر البرامجيات المناسبة التي تسمح بارتباط الحواسيب (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ١٦٨).

أما الشبكات الإلكترونية فإنها على نوعين هما: (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٣٥٦- ٣٥٧).

أ) **الإنترنت**: وهي عبارة عن شبكة داخلية في منظمة، تستطيع أن تؤمن وصولا وحصولا على البيانات من خلال المنشاة، ويستخدم الإنترنت الركائز والبنية التحتية لشبكة الشركة أو المنشاة نفسها، فضلا عن وسائل الربط المعيارية المستخدمة في الإنترنت والبرمجيات المطورة للشبكة العنكبوتية العالمية.

ب) **الإكسترانت**: هي عبارة عن شبكات إنترنت داخلية توسعت وامتدت خدماتها إلى مستخدمين خارجين من خارج المنظمة على أن يكون لهم وصول واستخدام محدد إلى شبكات المنظمة الداخلية، والإكسترانت مفيدة مثلا للربط بين المنظمة أو الشركة والمجهزين أو الزبائن أو الشركاء.

٤) **موارد الأفراد**: وهم الأفراد المتخصصون وذوو المهارات في مجال تقنية المعلومات ونظم المعلومات الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات تشغيل النظم وإدامتها في المنظمة، وينقسم هؤلاء الأفراد إلى المجموعات الآتية: (السامرائي والزعبي، ٢٠٠٤، ٥٦).

٥) **موارد البيانات/المعلومات:** سبق وأن تمت الإشارة إلى مفهومي البيانات والمعلومات في المبحث الثاني من هذا الفصل، ونشير هنا إلى أن البيانات التي تدخل نظم معلومات الموارد البشرية تكون على أنواع؛ إذ يشير (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ٢٦٨) إلى أن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف تقسم على أربعة أنواع هي:

أ) **البيانات المتعلقة بالوظيفة:** تمثل البيانات الشخصية والبيانات الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية؛ كـ اسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها والتدرج الوظيفي وتقييم الأداء والإعارة والإجازات والعقوبات .... الخ.

ب) **البيانات المتعلقة بالوظائف:** وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها.

ج) **بيانات إدارية:** هي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

د) **بيانات متعلقة بسوق العمل:** مثل البيانات عن المنظمات المتنافسة في الحصول على ذوي الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة، وكذلك البيانات المختصة بسوق العمالة وأعداد الكفاءات وما هو متوفر حاليا.... الخ.

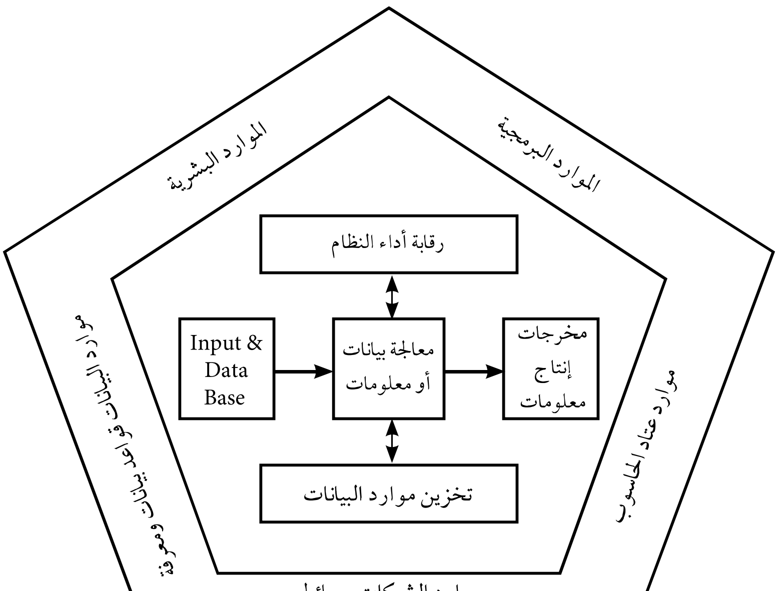
والبيانات بعد معالجتها تتحول إلى معلومات تخزن في قاعدة المعلومات، والتي تعني الحيز أو الوعاء الذي تخزن فيه المعلومات / الملفات في النظام.

أما نظام قاعدة المعلومات: فيعني مجموعة من الملفات المرتبطة منطقيا والمخزونة بتنظيم يحسن وصول الأنظمة التطبيقية لمنظمة ما إلى المعلومات

ويقلل من تكرارها إلى الحد الأدنى (البياتي، ١٩٩٢، ١٠٥)، أما المسؤول عن إدارة هذا النظام فيأتي نظام إدارة قاعدة المعلومات: وهو عبارة عن برمجية خاصة، تسمح للمنظمة في جعل بياناتها مركزية، وإدارتها بشكل كفء، وتزود بطريقة للوصول إلى البيانات المخزونة عن طريق برامج تطبيقية، وهو المسؤول عن إدارة القاعدة وفق وظائف متعددة مثل تعريف البيانات ومعالجتها واسترجاع المعلومات وتوليد التقارير مع وجود قاموس البيانات (قنديلجي والجنابي، ٢٠٠٥، ٢٧٠). والشكل الآتي يوضح أهم موارد نظم المعلومات حسب وجهة نظر (O'Brien، ٢٠٠٠).

شكل (٢) موارد نظم المعلومات الموارد البشرية حسب وجهة نظر (O'Brien)

Source: O'Brien, 2000, Introduction to Information Systeme, Mcgraw-Hill, P.25.



ثالثا: الإطار العملي للبحث:

١- وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

تتضمن هذه الفقرة وصفا لمتغيرات البحث وتشخيصها فيما يتعلق بالمعرفة أولا ثم موارد نظام معلومات الموارد البشرية.

أ- وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها:

يتضح من الجدول (١) حول وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها إن نسبة اتفاق المبحوثين حول دور المعرفة في المنظمة المبحوثة كان بنسبة (١,٥١ ٪)، إذا بلغ الوسط الحسابي (٢,٤١) وبانحراف معياري قدره (٠,٦١)، ومما أغنى المؤشر الكلي في الاتفاق نلاحظ أعلى نسبة بلغت عند المؤشر (X٥) والذي ينص على (تسهل شبكات المعلومات الخاصة بالكلية (إن وجدت) الوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة) وكانت نسبة إجابة المبحوثين بالاتفاق هي (٨١,٧١ ٪) وبوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري بنسبة (٠,٤٢)

الجدول (١) وصف متغيرات المعرفة وتشخيصها

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
X١	٥٢	٦٣,٤١	٢٩	٣٥,٣٧	١	١,٢٢	٢,٦٢٢٠	٠,٥١٢٦
X٢	٤٩	٥٩,٧٦	٣١	٣٧,٨٠	٢	٢,٤٤	٢,٥٧٣٢	٠,٥٤٥٠
X٣	١٣	٣٧,٨٠	٤٤	٥٣,٦٦	٧	٨,٥٤	٢,٢٩٢٧	٠,٦١٨٤
X٤	٥٥	٦٧,٠٧	٢٢	٢٦,٨٣	٥	٦,١٠	٢,٦٠٩٨	٠,٦٠٣٦
X٥	٦٧	٨١,٧١	١٤	١٧,٠٧	١	١,٢٢	٢,٨٠٤٩	٠,٤٢٨٦
X٦	٤٩	٥٩,٧٦	٢٧	٣٢,٩٣	٦	٧,٣٢	٢,٥٢٤٤	٠,٦٣٣٠
X٧	٣٥	٤٢,٦٨	٣٩	٤٧,٥٦	٨	٩,٧٦	٢,٣٢٩٣	٠,٦٤٨٩
X٨	٢٤	٢٩,٢٧	٤٩	٥٩,٧٦	٩	١٠,٩٨	٢,١٨٢٩	٠,٦١١٢
X٩	٥٦	٦٨,٢٩	٢٦	٣١,٧١	٠	٠	٢,٦٨٢٩	٠,٤٦٨٢
X١٠	٥٠	٦٠,٩٨	٢٣	٢٨,٠٥	٩	١٠,٩٨	٢,٥٠٠٠	٠,٦٨٩٤
X١١	٤٦	٥٦,١٠	٣٣	٤٠,٢٤	٣	٣,٦٦	٢,٥٢٤٤	٠,٥٧١٥
X١٢	٥٢	٦٣,٤١	٢٥	٣٠,٤٩	٥	٦,١٠	٢,٥٧٣٢	٠,٦٠٩٢
X١٣	٢٩	٣٥,٣٧	٣٠	٣٦,٥٩	٢٣	٢٨,٠٥	٢,٠٧٣٢	٠,٧٩٧٨
X١٤	٢٥	٣٠,٤٩	٣٢	٣٩,٠٢	٢٥	٣٠,٤٩	٢,٠٠٠٠	٠,٧٨٥٧
X١٥	٢٥	٣٠,٤٩	٣٦	٤٣,٩٠	٢١	٢٥,٦١	٢,٠٤٨٨	٠,٧٥٢٠
X١٦	٣٢	٣٩,٠٢	٣٧	٤٥,١٢	١٣	١٥,٨٥	٢,٢٣١٧	٠,٧٠٨٠
X١٧	٣٩	٤٧,٥٦	٣٩	٤٧,٥٦	٤	٤,٨٨	٢,٤٢٦٨	٠,٥٨٨٦
X١٨	٤٠	٤٨,٧٨	٣٧	٤٥,١٢	٥	٦,١٠	٢,٤٢٦٨	٠,٦٠٩٢
X١٩	٣٧	٤٥,١٢	٤٠	٤٨,٧٨	٥	٦,١٠	٢,٣٩٠٢	٠,٦٠٣٦
X٢٠	٤٦	٥٦,١٠	٣٢	٣٩,٠٢	٤	٤,٨٨	٢,٥١٢٢	٠,٥٩٣٠
المؤشر العام	٥١,١		٣٩,٤		٩,٥		٢,٤١٦٤٧	٠,٦١٨٨٧٥

ب- وصف متغيرات موارد نظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

١- وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

يتضح من الجدول (٢) حول وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها أن المؤشر العام لاتفاق المبحوثين بلغ (٥٣,١٧٪) مقابل نسبة اتفاق إلى حد ما بلغت (٣٩,٥١٪) وعدم اتفاق بنسبة (٧,٣٢٪)، مما يشير إلى اهتمام جزئي بالموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية.. إذ بلغ (٢,٤٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٢).

٢- وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

ويتضح من الجدول (٣) حول وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها وكان المؤشر العام لاتفاق المبحوثين (٥٤,١٤٪) مقابل نسبة اتفاق لحد ما بلغت (٤٠,٩٧٪) وعدم اتفاق بنسبة (٤,٨٨٪)، مما يشير إلى إن هناك نسبة اتفاق عالية من قبل أفراد العينة واهتماما كبيرا للموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية. وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (٢,٤٩٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٨).

٣- وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

ويتضح من الجدول (٤) حول وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها إذ بلغ المؤشر العام لاتفاق المبحوثين (٤٣,٦٥٪) مقابل نسبة اتفاق لحد ما مماثلة بلغت (٤٣,٩٠٪) وعدم اتفاق بنسبة (١٢,٤٣٪)، وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المؤشر (٢,٣١) وبانحراف معيار

يقدره (٠,٦٨).

٤- وصف متغيرات موارد البيانات المعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها:

تشير نتائج الجدول (٥) حول وصف متغيرات موارد البيانات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها إلى إن المؤشر العام بلغ (٥٠,٤٨٪)، وبوسط حسابي بلغ (٢,٤٣)، وبانحراف معياري قدره (٠,٦١).

الجدول (٢)

وصف متغيرات الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
Y١	٤٢	٥١,٢٢	٣٥	٤٢,٦٨	٥	٦,١٠	٢,٤٥١٢	٠,٦١١٧
Y٢	٤٨	٥٨,٥٤	٢٥	٣٠,٤٩	٩	١٠,٩٨	٢,٤٧٥٦	٠,٦٨٩٠
Y٣	٤٥	٥٤,٨٨	٣٣	٤٠,٢٤	٤	٤,٨٨	٢,٥٠٠٠	٠,٥٩٣٢
Y٤	٣٤	٤١,٤٦	٤١	٥٠,٠٠	٧	٨,٥٤	٠,٣٢٩٣	٠,٦٢٩٦
Y٥	٤٩	٥٩,٧٦	٢٨	٣٤,١٥	٥	٦,١٠	٠,٥٣٦٦	٠,٦١٢٥
المجموع	٢,٣٢٩٣		٠,٦٢٩٦		٢,٣٢٩٣		٢,٤٥٨٥٤	٠,٦٢٧٢
الجدول (٣) وصف متغيرات الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y٦	٤٢	٥١,٢٢	٣٦	٤٣,٩٠	٤	٤,٨٨	٢,٤٦٣٤	٠,٥٩٢٠
Y٧	٤١	٥٠,٠٠	٣٩	٤٧,٥٦	٢	٢,٤٤	٢,٤٧٥٦	٠,٥٤٩٤
Y٨	٤٢	٥١,٢٢	٣٦	٤٣,٩٠	٤	٤,٨٨	٢,٤٦٣٤	٠,٥٩٢٠
Y٩	٥٦	٦٨,٢٩	٢٠	٢٤,٣٩	٦	٧,٣٢	٢,٦٠٩٨	٠,٦٢٣٧
Y١٠	٤١	٥٠,٠٠	٣٧	٤٥,١٢	٤	٤,٨٨	٢,٤٥١٢	٠,٥٩١١
المجموع	٥٤,١٤٦		٤٠,٩٧٤		٤,٨٨		٢,٤٩٢٦٨	٠,٥٨٩٦٤

الأسئلة	الاستجابة						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق		اتفق لحد ما		لا اتفق			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الجدول (٤) وصف متغيرات الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y١١	٤٢	٥١,٢٢	٢٩	٣٥,٣٧	١١	١٣,٤١	٢,٣٧٨٢	٠,٧١٣٩
Y١٢	٣٦	٤٣,٩٠	٣٤	٤١,٤٦	١٢	١٤,٦٣	٢,٢٩٢٧	٠,٧١١٢
Y١٣	٣٤	٤١,٤٦	٣٩	٤٧,٥٦	٩	١٠,٩٨	٢,٣٠٤٩	٠,٦٦٠٩
Y١٤	٣٤	٤١,٤٦	٤١	٥٠,٠٠	٧	٨,٥٤	٢,٣٢٩٣	٠,٦٢٩٦
Y١٥	٣٣	٤٠,٢٤	٣٧	٤٥,١٢	١٢	١٤,٦٣	٢,٢٥٦١	٠,٦٩٩٤
المجموع	٤٣,٦٥٦		٤٣,٩٠٢		١٢,٤٣٨		٢,٣١٢٢٤	٠,٦٨٣
الجدول (٥) وصف متغيرات موارد البيانات لنظم معلومات الموارد البشرية وتشخيصها								
Y١٦	٥٢	٦٣,٤١	٢٥	٣٠,٤٩	٥	٦,١٠	٢,٥٧٣٢	٠,٦٠٩٢
Y١٧	٣٥	٤٢,٦٨	٤١	٥٠,٠٠	٦	٧,٣٢	٢,٣٥٣٧	٠,٦١٦١
Y١٨	٣٣	٤٠,٢٤	٤٣	٥٢,٤٤	٦	٧,٣٢	٢,٣٢٩٣	٠,٦٠٩٧
Y١٩	٤٩	٥٩,٧٦	٢٧	٣٢,٩٣	٦	٧,٣٢	٢,٥٢٤٤	٠,٦٣٣٠
Y٢٠	٣٨	٤٦,٣٤	٣٩	٤٧,٥٦	٥	٦,١٠	٢,٤٠٢٤	٠,٦٠٥٧
المجموع	٥٠,٤٨٦		٤٢,٦٨٤		٦,٨٣٢		٢,٤٣٦٦	٠,٦١٤٧٤

٢- تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراته:

يتضمن هذا المحور تشخيص طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، بواسطة اختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى التي تشير إلى (لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية)، والفرضيات الفرعية المشتقة عنها.

الجدول (٦)

القيم العددية لعلاقات الارتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها

البعد المعتمد / البعد المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية				
	الموارد المادية	الموارد البرمجية	الموارد البشرية	البيانات والمعلومات	المؤشر الكلي
المعرفة	*٠,٤٠٠	*٠,٤٩٠	*٠,٤٤٧	*٠,٣٩٣	*٠,٦٠٦

(*) العلاقة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) N = ٨٢

الجدول: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

نلاحظ من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد نظم معلومات الموارد البشرية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط العام (٠,٦٠٦ ٪) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويدل هذا على أنه كلما زاد اهتمام المنظمات المبحوثة في استخدام المعرفة زادت تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية باستخدام موارده الرئيسة، وتعكس هذه النتيجة تطابقا مع المنطق النظري، وعليه فقد تحققت صحة الفرضية الرئيسة الأولى.

وللتحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى، التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين المعرفة وتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بدلالة مواردها: (المادية، والبرمجية، والبشرية، والبيانات / المعلومات)، إذ جاءت علاقة الارتباط بين المعرفة والموارد البرمجية أقوى من علاقات الارتباط الأخرى، إذ بلغت (٠,٤٩) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويدل هذا على أنه كلما زاد اهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة المتنوعة في إنجاز أعمالها كلما زادت عملية تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية فيما يخص الموارد البرمجية، وترتبط كل من الموارد البشرية، والموارد

المادية، والبيانات / المعلومات مع المعرفة بعلاقات ارتباط ذات دلالة معنوية، بلغت (٠,٤٤) و(٠,٤٠) و(٠,٣٩) على التوالي، عند مستوى معنوية (٠,٠٥). وهذا يشير إلى اهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة ومن خلال المعرفة الضمنية للأفراد العاملين فيها والمعرفة الصريحة، والتي بدورها تعزز من موارد نظم المعلومات لديها المتمثلة بالموارد البشرية والموارد المادية والبيانات المعلومات، ومن ضمنها قواعد المعلومات الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية، وفي ضوء هذه المعطيات الموضحة في الجدول (٦) فقد ثبتت صحة هذه الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة.

٣- تحليل علاقات التأثير بين أبعاد البحث ومتغيراته:

يستكمل هذا المحور مهمة اختبار مدى سريان مخطط الدراسة الفرضي عبر توضيح وتحديد علاقات التأثير بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها، فضلا عن التأكد من مدى معنوياتها عبر التحقق في مدي صحة الفرضية الرئيسة الثانية، التي تشير إلى أنه لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية، والفرضيات الفرعية المشتقة منها.

الجدول (٧)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على نظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة		R^2	F	
	B_0	B_1		المحسوبة	الجدولية
موارد نظم معلومات الموارد البشرية	٠,٤١٤	٠,٨٣٢ (٦,٨١٥*)	٠,٣٦٧	٤٦,٤٤٥*	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≤٠,٠

الجدول: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

يبين الجدول (٧) إلى أنه لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاستخدام المعرفة على موارد نظم معلومات الموارد البشرية، إذ أن مجموع ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٣٦٧)، في حين أن (٦٣,٣٪) من التغير في نظم معلومات الموارد البشرية يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٨٣٢)؛ التي تدل على أن تغيرا في المعرفة بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في نظم معلومات الموارد البشرية بمقدار (٠,٨٣٢)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (٦,٨١٥)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٤٦,٤٤٥)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) عند درجتي حرية (١،٨٠)، وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول (٨)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد المادية النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة		$R_٢$	F	
	B٠	B١		المحسوبة	الجدولية
الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٥٧٣	٠,٧٧٢ (٣,٨٩٩*)	٠,١٦٠	١٥,٢٠٠	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

ولاختبار علاقة التأثير بين المعرفة على الموارد المادية لنظم معلومات الموارد البشرية، فإن الجدول (٨) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذي دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد المادية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,١٦٠)، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٧٧٢) وقيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٣,٨٩٩)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٥,٢٠٠)، وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) ومستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: (يوجد تأثير ذو معنوية بين المعرفة وموارد النظام المادية).

الجدول (٩)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	إدارة المعرفة B٠	إدارة المعرفة B١	R٢	F المحسوبة	F الجدولية
الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٢٦٥	٠,٩٢٢ (٥,٠٣٤*)	٠,٢٤١	٢٥,٣٤١	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

أما الجدول (٩) فيشير إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد البرمجية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٢٤١) ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٩٢٢)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها

(٥,٠٣٤) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة(F) المحسوبية والتي بلغت (٢٥,٣٤١)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠)، وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد النظام البرمجية).

الجدول (١٠)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البشرية النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	المعرفة		R_2	F	
	B_0	B_1		المحسوبة	الجدولية
الموارد البشرية لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٢٢٧	٠,٨٦٣ (٤,٤٧٢*)	٠,٢٠٠	١٩,٩٩٧	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≥٠,٠

إن الجدول (١٠) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذي دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم الموارد البشرية؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,٢٠٠) ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٨٦٣)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٤,٤٧٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٩,٩٩٧)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول

الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير ذي دلالة معنوية بين المعرفة وبين موارد النظام البشرية).

الجدول (١١)

ملخص النتائج لعلاقة تأثير المعرفة على الموارد البيانات النظم معلومات الموارد البشرية

البعد المستقل / البعد المعتمد	المعرفة B٠	المعرفة B١	R٢	F المحسوبة	F الجدولية
موارد البيانات والمعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية	٠,٧٢١	٠,٧١٠ (٣,٨٢٢*)	٠,١٥٤	١٤,٦١١	٣,٩٢

المحسوبة=*tN=df٨٢(١،٨٠)*p≤٠,٠٠

أن الجدول (١١) يشير إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لاهتمام المنظمة المبحوثة بالمعرفة على تعزيز ودعم موارد البيانات / المعلومات؛ إذ أكد ما تفسره المعرفة من تباين في بعد نظم معلومات الموارد البشرية قد بلغ (٠,١٥٤)؛ ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (٠,٧١٠)، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والتي قدرها (٣,٨٢٢)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (١,٦٥٨)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (١٤,٦١١)؛ وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (٣,٩٢) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) عند درجتي حرية (١،٨٠) وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي إطار المعطيات والنتائج أعلاه يمكننا قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المعرفة وموارد النظام البيانات / المعلومات).

الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء الإطار النظري للدراسة عن مجالي المعرفة ونظم معلومات الموارد البشرية ونتائج التحليل الميداني واختبار الفرضيات، نستعرض فيما يأتي أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة أولا ثم نبين المقترحات التي تعد بمثابة توصيات الدراسة:

أولا: الاستنتاجات:

١- تعد المعرفة من المفاهيم الحديثة التي تعتمدها أغلب المنظمات في تحقيق أهدافها، إذ أن المعرفة يمكن اكتسابها وتخزينها ونشرها وتطبيقها في المنظمة، والتي تسمى بالمعرفة الصريحة والتي يمكن أن يكون مصادرها المعرفة الضمنية في عقول الأفراد العاملين الذين يطلق عليهم رأس المال الفكري أو المعرفي.

٢- تكمن قدرة المنظمة وأساليبها الإدارية في مدى تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة لكي تخزنها في ذاكرتها وتنشرها وتستخدمها في تطبيقات مختلفة، وباستخدام تقنية المعلومات والاتصالات ونظم المعلومات.

٣- لابد أن تستخدم أي منظمة نظم معلومات بهدف توفير معلومات للمستفيدين وحل المشكلات الإدارية وتعد نظم معلومات الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة في المنظمات المعاصرة اليوم؛ لأنها توفر معلومات عن المورد البشري للمستفيدين ومن ضمنهم المديرين بهدف اتخاذ القرارات الخاصة بالمورد البشري وحل مشكلاتهم.

٤- أشارت نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين المتغير التفسيري (إدارة المعرفة)، والمتغير المستجيب (نظم معلومات الموارد البشرية) كما أتضح وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المعرفة، وكل متغير من

المتغيرات الفرعية لنظم المعلومات الموارد البشرية الموارد المادية والموارد البرمجية والموارد البشرية وموارد البيانات المعلومات.

٥- اتضح من نتائج التحليل وجود تأثير ذي دلالة معنوية لاعتماد تطبيقات المعرفة ودعمها لموارد نظم معلومات الموارد البشرية؛ إذ أن هذه الموارد تعد ذات أهمية لاستخدامها من خلال دعم المعرفة الشخصية (الضمنية أو تلك التي يطلق عليها المعرفة المنظمية (الصريحة).

ثانيا: التوصيات:

استنادا إلى الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن صياغة عدد من التوصيات كما يلي:

١- يجب على المنظمة المبحوثة أن تدرك أهمية موضوع المعرفة وتطبيقاتها الأساسية؛ إذ أن الاهتمام برأس المال المعرفي المتمثل بنخبة من الأفراد العاملين الذين يحملون المعرفة التي يمكن تحويلها إلى المنظمة باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات.

٢- لابد من استخدام تقنية معلومات ونظم معلومات قبل نظم معلومات الموارد البشرية بهدف اكتساب وتخزين ونشر وتطبيق المعرفة.

٣- يجب على المنظمة المبحوثة تطوير الموارد الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية خاصة الموارد المادية والبرمجية وتعزيز فاعلية النظم من خلالها.

٤- استحداث وحدة متكاملة لنظم المعلومات في المنظمة المبحوثة لتوفير معلومات إلى المستفيدين كافة وخاصة؛ فيما يتعلق بمعلومات المورد البشري ومعلومات أخرى عن الشؤون العلمية والطلبة والشؤون الإدارية الأخرى.

٥- من الضروري تحديد مصادر البيانات المتنوعة وتأمين إيصال البيانات إلى نظم المعلومات بهدف معالجتها ومن ثم إيصال المعلومات الخاصة بالموارد البشرية إلى المستفيدين وباستخدام تقنيات الاتصال المختلفة.

المصادر

أولا: المصادر العربية

أ – الرسائل والأطاريح الجامعية:

- بني حمدان، خالد، ٢٠٠٢، أثر نظم معلومات الموارد البشرية في رأس المال الفكري، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- الجرجري، أحمد حسن حسن، ٢٠٠٦، تأثير المعرفة في الوظائف الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- الحافظ، علي عبدالستار عبد الجبار، ٢٠٠٦، بعض متطلبات عمليات إدارة المعرفة، دراسة في محكمتي الجنايات والجنح في رئاسة محكمة استئناف نينوى الاتحادية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- العبيدي، نشوان محمد عبد العالي، ٢٠٠٥، أثر عمليات المعرفة في إقامة متطلبات إدارة الجودة الشاملة للبيئة (TOEM)، دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية المساهمة في محافظة نينوى، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- العلكاوي، باسل محمود طه، ٢٠٠٦، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعادة تصميم الوظائف، دراسة تطبيقية في المعهد التقني والكلية التقنية بالموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كليةالإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

ب – الدوريات والمجلات العلمية:

- درويش، سعد زناد، ٢٠٠١، تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة، المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (١٨)، العددين (١–٢)، بغداد، العراق.
- العتيبي، سعد مرزوق، (١٩٩٩)، المعرفة www.tlt.net.

- المؤمني، حسان عبد مفلح، ٢٠٠٥، مدى استعداد المؤسسات العامة في الأردن لتطبيق المعرفة دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.
- الخثلان، منصور بن زيد، ٢٠١٩، توظيف مدخل إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، مجلة التربية، جامعة الازهر،مجلد٣٨، ص١٠٧–١٣٥.
- البدوي، بشرى عزت وغطاس، موسى، قريع ، دعاء عيسى،٢٠٢١، دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية والطبيعية، العدد٢.

ج– الكتب:

- البياتي، هلال عبود، عبد الرزاق، علاء، ١٩٩٢، المدخل لنظم المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش، ٢٠٠٠، إدارة الموارد البشرية، مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- السامرائي، إيمان فاضل والزعبي، هيثم محمد، ٢٠٠٤، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
- عباس، سهيلة محمد، ٢٠٠٦، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- قنديلجي، عامر إبراهيم والجنابي علاء عبد القادر، ٢٠٠٥، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- مكليود، رايموند، ١٩٩٨، نظم المعلومات الإدارية، تعريب سرور علي إبراهيم، دار المريخ للنشر، الرياض.

Arab sources:

A- Theses and university theses:

- Bani Hamdan, Khaled, 2002, The Impact of Human Resources Information Systems on Intellectual Capital, PhD thesis in Business Administration (unpublished), College of Administration and Economics, University of Baghdad.
- Al-Jarjari, Ahmed Hassan Hassan, 2006, The Impact of Knowledge on the Strategic Functions of Human Resources Management, An Exploratory Study in Some Industrial Companies in Nineveh Governorate, Master Thesis (Unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.
- Al-Hafiz, Ali Abdul-Sattar Abdul-Jabbar, 2006, some requirements for knowledge management processes, a study in the criminal and misdemeanor courts at the Presidency of the Federal Nineveh Appeals Court, PhD thesis (unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.
- Al-Ubaidi, Nashwan Muhammad Abdul-Ali, 2005, The Impact of Knowledge Operations on Establishing Total Quality Environmental Management Requirements (TOEM), An Exploratory Study on a Sample of Industrial Companies Contributing in Nineveh Governorate, Master Thesis (Unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul .
- Al-Alqawi, Basil Mahmoud Taha, 2006, The role of the Human Resources Information System in job redesign, an applied study at the Technical Institute and the Technical College in Mosul, MA (unpublished), College of Administration and Economics, University of Mosul.

C- Periodicals and scientific journals:

- Darwish, Saad Znad, 2001, Information Technology and Knowledge Management, The Arab Journal for Technical Education, Volume (18), Issues (1-2), Baghdad, Iraq.
- Al-Otaibi, Saad Marzouq, (1999), Knowledge www. tlt.net.
- Al-Momeni, Hassan Abdel Mofleh, 2005, The extent of readiness of public institutions in Jordan to apply knowledge, field study, Fifth Annual Scientific Conference of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Zaytoonah University, Jordan.
- Al-Khathlan, Mansour bin Zaid, 2019, Employing the Knowledge Management Approach in the Development of Human Resources Management in Saudi Universities, Journal of Education, Al-Azhar University, Volume 38, p 107-135.

- Al-Badawi, Bushra Ezzat and Ghattas, Musa, Qurei, Doaa Issa, 2021, the role of knowledge management in human resource development, Journal of Human and Natural Sciences, No. 2.

D- Books:

- Al-Bayati, Hilal Aboud, Abdul-Razzaq, Alaa, 1992, Introduction to Administrative Information Systems, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul.
- Al-Salem, Moayad Saeed, Saleh, Adel Harhoush, 2000, Human Resources Department, Books and Publishing Directorate, Baghdad.
- Al-Samarrai, Iman Fadel and Al-Zoubi, Haitham Mohammed, 2004, Management Information Systems, First Edition, Safa House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Abbas, Suhaila Muhammad, 2006, Human Resources Management (Strategic Approach), second edition, Wael Printing and Publishing House, Amman, Jordan.
- Qandilji, Amer Ibrahim and Al-Janabi Alaa Abd Al-Qader, 2005, Administrative Information Systems and Information Technology, Al-Maisarah House for Publishing, Distribution and Printing, First Edition, Amman, Jordan.
- McLeod, Raymond, 1998, Management Information Systems, The Arabization of Sorour Ali Ibrahim, Mars Publishing House, Riyadh.

ثانيا: المصادر الأجنبية

A. Articles:

- Brian, N., Kurt W., (1999), «The Knowledge Management Theory Papers» wman/km%20 http://revolution.3-cities.com/~bone.
- Burk, M., (1999), «knowledge Management, everyone by sharing information», Public Roads, Vol.(63), No.(3) Nov. Des. http://www.tfhrc.gov/pubrds/novdec 99/km.htm.
- Duffy, J., (2000), «Knowledge Management: What Every InformationProfessional Sould Know», Information Management Journal, July.
- Dykemn, J. B., (1998), «Knowledge Management moves from theory towards practice», Managing Office Technology, Mot. Vol. 43. Issue.4.
- Herschel, R., T. (2000), «Chief Knowledge Officer: Critical Successfaetorsfor Knowledge: Information Strategy», El, Vol. 16, Issue 4.

- Mertins, K., Heisig, P., Vorbeck J., (2001), «Knowledge Management: Best Practice in Europe» Springer-verlage. Berlin Heidelberg. http://usets. Skynent. be/cimi/cwa.
- Prieto, L. M., Revilla, E., Rodriguez, B., (2007), «information Technology As Knowledge Management enabler in Product Development An Empirical Evidence», Social Science Research Network.http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract id=1006971.
- Saffady, Willian, (2000), «Knowledge Management», InformationManagement Journal, Vol. (34), Issue.(3).
- Wick, Corey, (2000), «Knowledge Management and Leadership Opportunities of Technical Communicators», TC., Vol. (47), Issue.(4)., Nov. http://www.faculty.english.ttu.edu/carter/5376/Resources/wicg.pdf.

B. Book

- Daft, R. L., (2001), Organization Theory and Design.7th Edition, South Western USA.
- Noe, R. A, Hallen, B., John, Gerhar, B., Writht, P. M. (1994), Human.Resources Management: Gaining a competitive Advantages. Irwin Inc.,USA.
- James, O'brien, (2000), Introduction to Information Systems, McGraw-Hill.

الملحق (١)

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم نظم المعلومات الادارية

م/ استمارة استبانة

أخي الموظف أختي الموظفة:

تحية طيبة وبعد:

الاستبانة التي بين أيديكم هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة الموسومة «دور المعرفة في دعم نظم معلومات الموارد البشرية» دراسة لآراء عينة من منتسبي الكلية التقنية بالموصل، نرجو تفضلكم بالإجابة التي ترونها مناسبة على عبارات هذه الاستبانة إذ تستخدم هذه الاستبانة لغرض إنجاز البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم.

شاكرين تعاونكم معنا

ملاحظات عامة:

١) يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولا ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.

٢) يرجى عدم ترك أي سؤال لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

٣) يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي تراه مناسبا ويمثل وجهة نظرك.

٤) يعبر مصطلح الموارد البشرية عن الأفراد العاملين في الكلية.

أولا: معلومات عامة

١) الجنس: ذكر.........أنثى..........

٢) العمر:(٢٥-٣٥)......... (٣٦-٤٥).......... (٤٦- فاكثر)..........

٣) المستوى العلمي (المؤهل): (دكتوراه..... دبلوم..... ماجستير..... بكالوريوس.... إعدادية فما دون ......

هـ) مدة الخدمة في الكلية: (١-١٠) سنة ..... (١١-٢٥) سنة.....(٢٦ فأكثر) سنة ....

ثانيا: المعرفة

يقصد بها الحصول على المعرفة من العاملين وتطوير هذه المعرفة ومن ثم خزنها لإمكانية الاستفادة منها أو إعادة استخدامها.

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
١	تستخدم الكلية وسائط تقنية (أجهزة ومعدات ومعلومات واتصالات نظم معلومات) للوصول إلى المعرفة.			
٢	تستخدم الكلية البرامجيات المتنوعة التي تعزز الوصول إلى المعرفة.			
٣	يستخدم المستفيدون والمتخصصون البرامجيات بأنواعها مع تقنية المعلومات لدعم المعرفة والتشارك فيها.			
٤	يقصد بالمعرفة استخدام تقنية المعلومات والاتصالات والأفراد المتخصصون والتقنيون الشبكات والاتصالات بهدف توليد ونشر المعرفة.			
٥	تسهم شبكات المعلومات الخاصة بالكلية (إن وجدت) الوصول إلى المعلومات ومصادر المعرفة.			

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٦	يبرز دور تقنية المعلومات والاتصالات كمسوق لإدارة المعرفة.			
٧	تستخدم الكلية تقنية المعلومات والاتصالات لنشر المعرفة وتطبيقها.			
٨	تهتم المعرفة من خلال قابلية ربط المعلومات المهيكلة الروتينية وغير المهيكلة (غير الروتينية) وفق قواعد عمل الكلية.			
٩	تستخدم تقنية المعلومات والاتصالات لجعل المعرفة مناسبة وقابلة للاستخدام.			
١٠	يحصل المستفيدون على المعرفة من خلال عملية البحث والاختيار وعرض وتفسير المعلومات بطريقة واضحة ومفهومة من قبل الأفراد العاملين.			
١١	تعد الخبرات والمهارات والمواهب والآراء لدى الأفراد في الكلية مصدر أساس للمعرفة.			
١٢	تكتسب المعرفة الشخصية من خلال ممارسة الأفراد لعملهم اليومي واستخدام مهاراتهم وخبراتهم.			
١٣	تعد المعرفة في عقول الأفراد العاملين في الكلية معرفة غير مصنفة وغير منتشرة.			
١٤	تستند المعرفة الشخصية على الحدس والقواعد والأحكام السائدة في الكلية.			
١٥	تعد المعرفة غير المنتشرة مصدر لإدراك الفرد وبصيرته في العمل.			
١٦	تعد المعرفة المنتشرة في الكلية بمثابة كتب ووثائق وتعليمات وتقارير ومكتبات وملفات وسجلات للإفراد العاملين.			
١٧	تتصف المعرفة الصريحة بأنها معلومات مختزنة في قواعد معلومات.			
١٨	تعد المعرفة الصريحة في الكلية تلك المعرفة التي تم تصنيفها ونشرها (توزيعها) معرفة مصنفة ومنتشرة وموثقة.			
١٩	تتصف المعرفة الصريحة بأنها رسمية ونظامية يمكن ترميزها وتوثيقها.			
٢٠	يمكن إيصال المعرفة المنظمية إلى الآخرين من خلال وثائق وتعليمات عامة وحقائق وما يتعلمه الفرد في الكلية.			

ثالثا: نظم معلومات الموارد البشرية:

ويقصد به ذلك النظام الذي يقوم بعملية تزويد المستفيدين بالمعلومات المتقدمة عن الإفراد العاملين بالكلية لغرض اتخاذ القرارات.

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٢١	تعد الموارد المادية التي تستخدم في نظام معلومات الموارد البشرية استخدام الأجهزة والمعدات.			
٢٢	يعد الحاسوب والأجهزة الملحقة به المورد الأساس لنظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٣	تستخدم وسائط إدخال البيانات الخاصة بالأفراد العاملين في الكلية إلى نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٤	تستخدم وسائط إخراج متنوعة للحصول على المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين في الكلية من نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٥	يعد نظام معلومات الموارد البشرية موردا مهما للمعرفة في الكلية.			
٢٦	يتم استخدام البرامجيات الحديثة لتشغيل الأجهزة والمعدات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٧	تعتمد البرامجيات الخاصة بتطبيقات الموارد البشرية في نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٨	تستخدم البرامجيات الحديثة لإدارة وتشغيل قاعدة معلومات نظام معلومات الموارد البشرية.			
٢٩	يتم استخدام البرامجيات الحديثة في تقنيات الاتصالات كالبريد الالكتروني والإنترنت وتطبيقاته للحصول على المعلومات والمعرفة.			
٣٠	تتتابع الكلية أحدث إصدارات البرامجيات الإدارة وتشغيل نظم المعلومات الموارد البشرية في الكلية.			

ت	العبارات	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق
٣١	تستقطب الكلية الأفراد المتخصصون والتقنيون ذوي الخبرات والمهارات للعمل في وحدات المعلوماتية ونظم المعلومات في الكلية.			
٣٢	تحرص الكلية على تدريب الأفراد التقنيون المتخصصون في نظم المعلومات.			
٣٣	يحصل المستفيدون على المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية من نظم معلومات الموارد البشرية في الكلية.			
٣٤	يتم تخزين المعرفة لدى المستفيدين من نظام معلومات الموارد البشرية في وحدات وأقسام في الكلية.			
٣٥	يمتلك مستخدمو نظم معلومات الموارد البشرية الخبرة والمهارة الكافية لإدارة وتشغيل نظم معلومات الموارد البشرية.			
٣٦	تحرص الكلية على الحصول على البيانات الخاصة بالموارد البشرية من مصادر متنوعة وموثوقية.			
٣٧	تعد بيانات الموارد البشرية المورد المهم للحصول على المعلومات والمعرفة باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية.			
٣٨	تتسم معلومات (مخرجات النظام) الموارد البشرية في الكلية بخصائص نوعية (كالدقة، الملائمة، صلتها بالقرار، الموثوقية... الخ).			
٣٩	تخزن المعلومات في قاعدة معلومات نظام معلومات الموارد البشرية لاسترجاعها من قبل المستفيدين مستقبلا.			
٤٠	يتخذ المستفيدون قراراتهم للموارد البشرية بالاعتماد على معلومات نظام المعلومات والمعرفة المتراكمة.			

ALWASL UNIVERSITY

UNITED ARAB EMIRATES - DUBAI
AL WASL UNIVERSITY

AL WASL UNIVERSITY JOURNAL

Specialized in Humanities and Social Sciences
A Peer-Reviewed Journal

ISSUE NO. 65
Jumada Al-Awwal 1444H - December 2022CE

ISSN 2791-2930

This Journal is listed in the **"Ulrich's International Periodicals Directory"**
under record No. 157016
e-mail: research@alwasl.ac.ae, awuj@alwasl.ac.ae

Translation Committee: Dr. Muhammad Jamal Hussein Abdullatief, Mr. Saleh Al Azzam, Dr. Dalia Shanwany, Mrs. Majdoleen Alhammad

Al Wasl University in Brief

Al Wasl University is one of the academic institutions registered by the Ministry of Education (MOE) in UAE. In accordance with ministerial order No. 107 of 2019, the College of Islamic and Arabic Studies has changed its name to Al Wasl University.

The university's development has encountered two basic stages:

The First Stage:

The primary nucleus of the university was established in 1986-1987 under the name "College of Islamic and Arabic Studies" by Mr. Juma Al Majid and supervised and taken care of by a truehearted group of the people of this country, who appraise the value of knowledge and high rank of education.

- The Government of Dubai took care of this blessed step which was incorporated by the decision of the Board of Trustees issued in 1407 AH corresponding to the academic year 1986-1987 AD.
- On 02/04/1414 AH, corresponding to 18/4/1993 AD, H.H Sheikh Nahyan bin Mubarak Al Nahyan, Minister of Higher Education and Scientific Research of the UAE issued the decision No. (53) of the year 1993 granting the license to the college as a Higher Education institution.

1. Bachelor Program:

- Order No. (77) of the year 1994 was issued as relating to the equivalence of the bachelor's degree in Islamic and Arabic studies issued by the college with the first university degree in Islamic studies.
- Later, order No. (55) of the year 1997 was issued concerning the equivalence of the bachelor's degree in Arabic language granted by the College of Islamic and Arabic Studies in Dubai with the first university degree in this specialization.
- On 24/5/2017, the Board of Trustees, decided to open the doors for enrollment in graduate studies for male students, specializing in Shari'a and Arabic for the academic year 2017-2018.
- The Bachelor of Library Sciences and Information program has been accredited in 2020.
- The college celebrated the first graduating batch on the 23rd Sha'ban 1412 AH, 26th December 1992 AD under the patronage of his Highness Sheikh Maktoum Bin Rashid Al Maktoum, Vice President and Prime Minister and Ruler of Dubai (may Allah have mercy on him).
- The College celebrated the graduation of the second batch of male students and its first female batch on 29/10/1413 AH, 21/4/1993 AD.
- Since its establishment in the academic year 1406/1407 AH, 1986/1987 AD till 2019/2020, the number of the graduates reached students a total of 13053: 10395 females and 2658 males.

2. Post Graduate Program:

- The post-graduate program was established in the academic year 1995/1996 AD to award the candidates the master's degree in Islamic Studies/Shari'a and Arabic Language and Literature. This was followed by implementing Doctoral Program in Fiqh/Jurisprudence, which launched in 2004/2005 AD.
- Starting from the year 2007/2008, The university began the doctoral program in Arabic language and literature in the two sub-majors: literature and criticism and and language and grammar.
- On February 24, 2017, the Mohammed Bin Rashid International Center for Endowment Consultation awarded the university Dubai Endowment Mark.

Re-accreditation of master's and doctoral programs; The university granted:

- Master's degree in Literary and Critical Studies.
- Master's degree in Linguistics studies.
- Master's degree in Fiqh and its Fundamentals.
- Doctor of Philosophy in Islamic Jurisprudence and its Foundations.
- Doctor of Philosophy in Arabic Literary and Critical Studies.
- Doctor of Philosophy in Arabic Linguistic Studies.
- The total number of male and female graduates in postgraduate studies up to the date of issue of the issue, (319) students; Among them, (220) graduates with a master's degree and (99) graduates with a doctorate.

The Second Stage:

The name of the (College of Islamic & Arabic Studies) has been changed according to the ministerial decision No. 107 for the year 2019 into (Al Wasl University) which also received several updates in:

Vision:

Al Wasl University aspires to be a leading regional and global institution offering outstanding programs, approaches, and scientific research.

Mission:

Al Wasl University seeks to provide non-profit programs of high quality in bachelor's and postgraduate studies to qualify specialized cadres for the local and regional labor market, strengthen research capabilities, develop creative thought, and develop community partnership in a university environment characterized by originality, modernity, and innovation

Board of Trustees:

The Board of Trustees supervises the general affairs of the university and directs it to achieve its objectives. The board, in addition to its Chairman (the founder of the university), includes a number of distinguished figures who combine knowledge, opinion, and experience, representing scientific, social, economic, and administrative sectors in the United Arab Emirates.

University Colleges:

The university includes the following colleges:

- College of Islamic Studies.
- College of Arts.
- College of Management.

Study Program:

- The duration of the study to gain the bachelor’s degree is (four years) for the holders of the secondary school certificate of Shari’a or general secondary school in its branches: scientific and literary or its equivalent.
- The study program is based on the credit hours system and has been implemented since the academic year 2001/2002 AD.
- The student should commit to attend and follow-up the determined courses and researches.
- The study duration of the master’s program is two years and the Ph.D. program is of three years, with a preparatory year included in both.

Scientific Research and Community Service:

The scientific research at the university is based on stable factors and fundamentals, including:

1. Conferences: The University holds a number of annual, internationally- refereed conferences such as:
- The International Scientific Symposium in Al-Hadith Al-Sharif. It is held every 2 years. Its tenth version was in 2020-2021 AD.
- The International Arabic Language Conference. It occurs every two years, the second conference was held in 2022 AD.
- The International Islamic Studies Conference. It occurs every two years. the first conference was held in 2022 AD.
- The International Conference for Post-Studies. It also runs every two years, the second conference was held in 2021 AD.
- The International Linguistics Conference is held every two years. The first conference was held in 2021.
- The International Conference on Narratives is held every two years, the first conference was held in 2022.
2. Refereed Journals: Al Wasl University publishes three refereed scientific journals, which are:
- Al-Wasl University Journal, a bi-annual journal.
- Thought and Knowledge Journal, issued by the Faculty of Arts once a year.
- Al-Mawyil Journal, issued by the College of Islamic Studies, once a year.
3. The Scientific Book: The University issues the scientific books, and it has two branches:
- The Scientific Book (as a study reference) published 31 books.
- The Scientific Book (Books were not intended for study purposes).
4. The project of printing outstanding theses and dissertations: The University is keen to offer free printing and distribution services of unique academic publications.
5. Digintal Library open access on the university's website.

Subscription Slip

We would like to subscribe in Al Wasl University Journal, for the period of ....

.... years, starting from ....

- Name in full: ....

- Address: ....

- Telephone: ....

- Email: ....

- Fees: ....

Subscription Fees

Source	Period		Fees		
	Year	Copies	Institutions	Individuals	Students
Inside UAE	One year	2	100 AED	80 AED	50 AED
	Two Years	4	200 AED	150 AED	100 AED
Outside UAE	One Year	2	50 $	40 $	30 $
	Two years	4	100 $	80 $	60 $

Method of Payment:

- Inside the UAE: Cash deposit at the Journals office at the University Campus, or bank transfer.

- Outside the UAE: Bank transfer to:

- Al Wasl University.

Dubai Islamic Bank – Dubai

IBAN No. : AE030240001520816487801

The deposit slip should be sent to this address:
Editor in chief of Al Wasl University Journal,
PO Box: 34414 Dubai – United Arab Emirates – Telephone: 0097144128717
Email: research@alwasl.ac.ae, awuj@alwasl.ac.ae

Rules of Publishing

First:

The Journal of the Al Wasl University publishes original or translated scientific research in Arabic, English or French ,. The research presented to the journal must be original, genuine in its theme, objective in nature, comprehensive, of academic novelty and depth, and does not contradict Islamic values and principles. The research papers will be published after being evaluated by referees from outside the editorial board, according to the standard academic rules.

Second:

All research work presented for publication in the journal must comply with the following conditions:

1. The research work should not have been previously published by any other institution, and is not derived from any other research study or treatise through which the researcher has acquired an academic degree. The research must provide a written statement of that content upon submitting his paper to the journal.
2. All researches must following the journal publication rules.
3. The research work should not have been previously published by any other institution, and is not derived from any other research study or treatise through which the researcher has acquired an academic degree. The research must provide a written statement of that content upon submitting his paper to the journal.
4. The journal accepts unpublished sections of theses.
5. The researcher does not have the right to publish his research elsewhere or present it for publication unless he receives a written permission from the editor in chief of the journal.
6. Research which embodies Quran quotes or Prophetic sayings (Ahadith) is required to be properly marked and foot-noted.
7. The research must be word-processed using Word 2010, single- spaced, font size 16, with a minimum of 20 pages (about 5000 words) and a maximum of 30 pages (about 7500 words). In case the research paper exceeds 30 pages, an amount of 20 AED is to be charged for every extra page.
8. For international publication, a Soft copy of the research (Word 2010) should be submitted with research's name (both in English and Arabic) and his occupation/title, as per the provided form.
9. An Arabic abstract of 120 words as well as an English one (150) words, should be added. Abstracts should include research objectives, problem, methodology and final conclusion. Five key words, at least, should be included.

10. A list of works cited and Bibliography should be added, as translated into English for international publication.

11. Tables, figures and additional illustrations referred to should be numbered referenced as per their relevance in the body of the research. They are to be indexed properly and included in a separate annex section.

12. The following methodology should be implemented in the documentation process:

- Works cited should be sequenced by order and indicated parenthetically in the text of the research. They are to be foot-noted, as per their occurrence on a page.
- When a reference is cited for the first time, full citation details are to be added as such: Author's name, Book name, editor or translator's name (if any), publishing house, country, edition number (if any), and date (if any). For referencing papers taken from periodicals, Author's name, title, journal/periodical name, issuing body, country, volume number, date and pages in the journal/periodical.
- When the reference is mentioned for the second time, an indication of the author/reference name is to be included. If same reference is quoted twice in a row, an Ibid mark is to be indicated.
- Explanations and footnotes are to be preceded by an asterisk*.
- List of works cited/bibliography should be included, following typical referencing rules.

13. Researcher is committed to doing all the modification suggested by the committee of reviewers and provide the journal with the revised version along with the modification/Errata report.

14. The journal only accepts proofread papers. All papers must be proofread.

Third: Other Rules:

1. The texts should be provided in both source language and the new target language.
2. Two abstracts (1 Arabic, the other in English or French) should be added. The abstract should be of no more than 120 words with key words being indicated.
3. The translated material should be audited or published previously in a reputed magazine.
4. The translated material should be of at least 7 pages (A4) and up to 20, of no more than 6000 words.
5. The translated material should be a non-forced one, with no ellipsis or translation loss, unless for translation necessity.
6. Text should be cohesive and coherent.

7. Upon the first mention of the original author, full citation of the author should be indicated.

8. The translation should be preceded by a brief introduction that indicated topic importance, significance and results.

Fourth:

1. Published points of view do represent their owners. They do not, by any means, represent the journal.

2. Submitted papers are to be kept under the possession of the journal, either published or not.

3. Publication is subject to many factors, e.g. Versatility of topics and universities.

4. The journal has all right to make superficial modification on the research, without affecting its content.

5. The journal has the right to publish approved researches in periodicals and other journals.

6. After the publication, the research can have a PDF copy of the volume in which his research has been published.

Fifth: Publication Fees:

- As a contribution from Al Wasl University Journal to enriching the research movement in the United Arab Emirates in particular, and all Arab and Islamic countries in general, the magazine does not bear researchers any fees, except for what was previously mentioned previously.

- All correspondence should be sent to the following address:

Editor in Chief, Journal of the Al Wasl University,
P.O. Box 34414 - Dubai, United Arab Emirates
Tel: 00-971-4-4128717 - Fax: 00-971-4-3964388
Email: research@alwasl.ac.ae - awuj@alwasl.ac.ae

Contents

PREFACE

Editor in Chief: Prof. : Khaled Tokal

At the end of September 2022, the Editorial Board received a letter from the Arab Citation and Impact Factor (ARCIF), which is one of e-Marefa database initiatives for scientific production and content, in which they stated that they had launched the seventh annual report of the journals for the year 2022 and they congratulated Al-Wasl University Journal because it had succeeded in achieving the standards of accreditation of ARCIF, which are compatible with 32 international standards. They had worked on examining and studying the data of more than 5100 Arab academic journals in various disciplines, issued by more than 1400 academic institutions in 20 Arab countries, and only 1000 academic journals succeeded to be approved according to the international standards of ARCIF in the 2022 report.

This success achieved by the university's journal comes as a result of the efforts made by the Editorial Board on the path of development and improvement to achieve the objectives adopted by the university in its strategic plan for research 2020-2025 in relation to the publishing vessels and their development.

The sixty-fifth issue contains papers arranged alphabetically as follows:

First: Integration between the Macro and the Micro: A Fundamental Study of the Secondary Sources

This research paper is an attempt to clarify the relationship between the macro and the micro, by highlighting the concept of " كلّ"each, mentioning some examples of them, the rules for dealing with them, and how to verify some of the secondary sources for the integration between them; aiming to reach a set of rules that must be used to understand the macro and the micro and remove the conflict between them.

Second: Aesthetics of the Paradox in Ali Al-Muttaqi's Poem "A Letter to Mehyar Al-Dimashqi"

This paper aims to reveal the beauty of the paradox in the poem "A Letter to Mehyar Al-Dimashqi" by the poet Ali Al-Muttaqi, which is a prose poem that highlights the poet's dream in a moment of his life, following the semiotic approach by evoking most of the possibilities that a sign may refer to before choosing the final meaning according to context and cultural dictates.

Third: Studying the Hadith of "O the ones who believe by word of mouth" and Stating its Provision

This paper provides an authentication study of the hadith (O the ones who believe by word of mouth....), through which it explains the status of the narrators of each way of the hadith according to the rules set by hadith scholars, after collecting its narrations from the books classified in the Prophet's Sunnah and examining all its words.

Fourth: Semantics of Syntactic Structures Transformed by Addition in the Prophetic Hadith

This paper attempts to answer a number of important questions that formed its core, aiming to study the concept of transformation by addition and the patterns of additions in the nominal and verbal sentences and to clarify the semantics included in the syntactic structures (transformed by addition) in the text of the Prophetic hadith, following the analytical method.

Fifth: Role of Knowledge in Supporting Human Resource Information Systems: An Exploratory Study at the Northern Technical College, Iraq

This paper in management deals with two concepts: knowledge and human resource information systems, and they are two concepts that are influential in the work of organizations that aspire to achieve their goals. It attempts to link these two concepts through two dimensions, one of which is a theoretical framework and the other is a practical field study, testing the correlation between these two variables, using the descriptive-analytical approach. One of the most important results of this study is that there is a correlation and impact relationship between the types of knowledge and the human resources information systems.

Sixth: Elegy of Malik bin Al-Rayeb: A Semiotic Study in Narrative Structure

This paper seeks to read the narrative component in three semiotic functions (the semiotics of action, the semiotics of perception, and the semiotics of emotion), in the elegy of Malik bin al-Rayeb, explaining how the functions enable the meaning that is not inherited in the text. It uses the analytical method.

Seventh: Zakat for Refugees: A Study of Concept and Provision

This paper describes the situation of the refugees and explains the provision of zakat for them in the light of the given data. It sought to clarify the provision by reviewing the opinions of the fiqh scholars, discussing, and weighing their evidence, taking the descriptive approach as a means for that. The paper proves that the refugees belong to two types of zakat: the poor or the wayfarer.

Eighth: Speech Rhetoric Competence in Ibn Khaldun's Point of View

This paper started from the assumption that the rhetorical competence is one of the linguistic competences that is characterized by intrinsic traits and characteristics that make it different from others, seeking to understand the nature of the rhetorical competence according to Ibn Khaldun, clarify its characteristics, and reveal its conditions. It follows the descriptive, analytical approach and the comparative approach.

Ninth: Narcissism and Identity Crisis in the Contemporary Canadian Novel

This paper discusses the theme of narcissism in contemporary Canadian literature in some of the works of contemporary writers, aiming to investigate the way in which the Narcos myth has influenced the choice and processing of symbols, and the selection of images and characters in contemporary Canadian literature. It is based on the analytical method of texts and psychoanalysis to probe the supposed narcissistic characters in the Canadian novel.

Tenth: Cultural Relativism and its Effects on Cultural Issues: Cultural Tolerance as a Model

This paper aims to clarify the principles of cultural relativism and the premises of cultural tolerance and the effects of this relativism on cultural tolerance. To achieve this objective, the researcher adopted the descriptive approach, by dividing the research paper into three parts: the principles of cultural relativism, the premises of cultural tolerance, and the effects of cultural relativism on cultural tolerance.

Supervisor's Word:
Arab Academic Journals Reality and the Future
By the General Supervisor: Prof. Mohammed Ahmed Abdul Rahman

In the sixty-fourth issue, we talked about academic conferences as one of the ways to publish research papers. We clarified their importance and impact, highlighting the contribution of Al-Wasl University--through the conferences it holds--in supporting the research process in the United Arab Emirates. In this speech, we will focus on academic journals to clarify their reality and foresee their future, and to discuss challenges and how to face them.

The benefits of publishing in peer-reviewed journals are many and diversified, from benefits pertaining to researchers and faculty members to benefits affecting the educational institution. As for researchers, it helps in promoting researchers academically, and some research papers are nominated for local or international awards. Academic publishing helps researchers follow the international research movement and improves the performance of professors in their academic lectures, whether for undergraduate or postgraduate students, which leads to improving the research production of these students. In addition, participatory research among faculty members belonging to one or several academic institutions qualifies them to impregnate their research ideas, which may produce innovative ideas that have not been raised before. As for its benefit to the educational institution, it leads to a higher international ranking of the universities in which such researchers work and to the dissemination of the academic activities of academic and research institutions working in certain fields, especially if the publishing vessels adopt agreed-upon international academic standards.

Despite the efforts made to develop Arab journals in a large number of countries, there are still challenges, including the lack of adherence of some academic journals to internationally recognized academic standards; this negatively affects the classification of such journals within the global databases that classify these journals and measure their performance levels based on a number of criteria such as: the level of the editorial board, their academic ranks, their academic diversity, and their spatial presence in addition to the rules of the peer reviewing process and the number of citations, which results in an accurate calculation of the journal impact factor. Among these challenges is the apparent lack of Arab journals classi-

fied in international databases. This leads to the fact that a large part of the Arab research production is not visible to the outside world.

It is worth mentioning that governmental and non-governmental institutions exert efforts to promote Arab journals. Among such efforts is the Arab Periodicals Development Project. It is a project carried out by the Association of Arab Universities, with the objective of developing Arab periodicals and advancing research in the Arab world, through an agreement signed between the Association of Arab Universities and the global Elsevier Foundation, the mother institution of the famous global database (Scopus) and by establishing the Digital Commons platform to manage and publish peer-reviewed academic journals to enter the Scopus database in Arabic and foreign languages. This is to make academic journals published in the Arab world more discoverable, visible, and more influential at the global level, and it will connect them to all parts of the world by providing the perfect solution globally to discover the contents of the journals on Internet search engines such as Google and by including them in the academic search engine Google Scholars.

Furthermore, among the projects is the Arab Impact Factor. It is used for academic evaluation to determine the quality and academic excellence of the journals, by providing a quantitative and qualitative evaluation of the journals issued in Arabic. This evaluation is conducted by analyzing several factors such as: reviewing the number of citations of papers published in these journals, the originality and quality of published research, the editorial board, the quality of editing, the regularity of the journal's issuance, and the peer reviewing systems therein as well as commitment to the ethics of academic research and international publishing.

Al-Wasl University has given special attention to peer-reviewed academic journals, and in 1990 it initiated the issuance of Al-Wasl University Journal, believing in the need for an Arab journal that applies the international standards and norms. The university also publishes the Journal of Thought and Knowledge, which is issued by the College of Arts and specializes in humanities and social sciences, in addition to Al-Maw'el journal, which is published by the College of Islamic Studies and specializes in Islamic studies.

The university is also planning to contribute to this type of research activity in the future, through the new academic disciplines that are established at the university.

UNITED ARAB EMIRATES-DUBAI
AL WASL UNIVERSITY

Al Wasl University Journal

Specialized in Humanities and Social Sciences
A Peer-Reviewed Journal - Biannual
(The 1st Issue published in 1410 H - 1990 C)

Jumada Al-Awwal
December
2022 CE / 1444 H

65

Issue No. 65
Email: research@alwasl.ac.ae
Website: www.alwasl.ac.ae